
WESTERN
UNION
MONEY TRANSFER

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الجامعات و البحث العلمي

جامعة الجزائر
معهد العلوم الاقتصادية

اختصاص الاقتصاد الكمي
فرع التخطيط

رسالة لنيل شهادة الماجستير

الموضوع

تخطيط القوى العاملة في الجزائر

اعداد : بوشنافة أحمد
اشراف : د. اقاسم قادة

لجنة المناقشة
- أ. د. عمر صخري رئيسا
- أ. د. قادة أقاسم مقررا
- د. عبد الله بدعيدة عضوا
-

السنة الجامعية 1991 – 1992

الإهداء

الى أمي وأبي
أهدي هذا البحث المتواضع
لمحة تقدير.. قبل ان تكون بعض الوفاء
لأنني مهما قدمت أو أسديت
فلن أطاول أبدا معاناتهم سهراً من أجلي
دعوة من القلب خالصة
أن يجزيهما الله عني خيراً، وأن يرحمهما كما
ربياني صغيرا.

شكر وتقدير

بعد كتابتنا لرسالة الماجستير لدراسة تخطيط القوى العاملة التي نتمنى أن تصبح عنصرا فعالا في تنمية الجزائر بدلا من أن تشكل أزمة بطالة خانقة تكبح التطور الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع. أتوجه بالشكر الجزيل الى الدكتور أقاسم قادة الذي أشرف علينا في اعداد هذا البحث ببذل كل ما في وسعه لتوجيهنا. كما لا يفوتنا تقديم مثل هذا الشكر الى جميع اعضاء لجنة المناقشة. وآخيرا نجدد الشكر الى كل الذين مدوا لنا المساعدة بكل ما في وسعهم.

- أ. بوشنافة -

مقدمة

ان القوى العاملة تتمثل في الفئة السكانية التي تملك المقدرة والرغبة والاستعداد للعمل وتضم كلا من المشتغلين والعاطلين عن العمل • وهذه الفئة من السكان هي بمثابة رأس مال منتج الذي يشكل عنصراً أساسيا ضمن عوامل الانتاج• لهذا فان التنمية الاقتصادية ترتكز أساساً على الدور الفعال للقوى البشرية مصدر جلب الثروة• حيث أن العلاقة الموجودة بين عملية التنمية وتطور القوى البشرية هي علاقة واضحة تناولتها الدراسات الاقتصادية بالبحث والمعالجة• الا أن متطلبات المجهود الانمائي تستدعي توفر قوى بشرية ذات المؤهلات بمقادير معادلة للمتطلبات ، وان توفير هذه الاصناف لايمكن أن يتم الا بالتعليم المنظم والتدريب المناسب و الممارسة الواعية لتنمية الموارد البشرية•

ومادام ان عملية التنمية تحتاج لأدوات الضبط الاقتصادي التي تتمثل في الأساليب السليمة والعلمية التي تجعل من العملية التخطيطية تمتاز بالواقعية ، الاتساق،المرونة والديمقراطية• والتي تمكن من تحسين الفعالية في تسيير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع•

لهذا فان تخطيط القوى العاملة كأحدى الاستخدامات المختلفة لأساليب التخطيط، يعتبر الأداة الضرورية للاستخدام الامثل للموارد البشرية بما يتلائم وحاجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية• لأنه يساعد على تحقيق التوازن بين موارد العمل واحتياجات الاقتصاد الوطني للأيدي العاملة بما يضمن فعالية استعمالها والوصول الى مستويات عالية في انتاجية العمل•

ان تخطيط القوى العاملة في الجزائر يعتبر من المسائل الهامة نظرا للتأثير السلبي للتدهور الاقتصادي على طلب العمل المتزايد نتيجة عوامل كثيرة أهمها ، النمو الديمغرافي السريع المعرقل لمخططات التشغيل، وآثار كل من، الأزمة الاقتصادية العالمية على وتيرة توفير مناصب العمل نظرا لانخفاض عائدات الدولة، والنزوح الريفي الذي أدى الى اهمال الزراعة كقطاع حساس . في الاقتصاد الوطني•

لقد قامت الجزائر ضمن تجربتها التخطيطية بتحديد أهداف لتجنب مخاطر انخفاض مستوى التشغيل ولامتصاص البطالة عن طريق توسيع فرص خلق مناصب العمل ، لكن رغم ذلك فان سوق العمل يعاني دا شماعجزا متزايداً. لهذا فان دراستنا هذه سوف تتناول موضوع تخطيط القوى العاملة في الجزائر ضمن هذه المذكرة المتواضعة.
والهدف الاساسي من هذه الدراسة يتمثل في فهم وشرح وتحليل تخطيط القوى العاملة وابعاده بين النظرية والتطبيق في الواقع الاقتصادي والاجتماعي لأجل ابراز اهمية وضرورة تخطيط القوى البشرية بالنسبة لتنمية المجتمع وللكشف عن المشاكل والعقبات التي قد تعترض تطبيقاته العملية أو التي لاتساعد على توفير المقومات الأساسية الضرورية لنجاح التخطيط في تحقيق أهدافه. حيث سيكون التصدي لهذا الموضوع وتغطية أبعاده بالقدر الذي تحتويه هذه الدراسة.
ان البحث في موضوع تخطيط القوى العاملة وارتباطه بالواقع الاقتصادي والاجتماعي له أهمية بالغة لكونه مازال ضمن القضايا العلمية التي لم تظهر بعد بشكل بارز بكافة أبعادها وأنه مازال أيضا من القضايا المطروحة للتفاعل السفير معروف الحدوده في غياب سياسة ديناميكية مستمدة من الواقع الاقتصادي والاجتماعي. وتعتبر هذه الدراسة محاولة لسد الفجوة بين المجال النظري والواقع التطبيقي للتخطيط بصفة عامة وتخطيط القوى العاملة بصفة خاصة. والفكر الرئيسية التي تقودنا في هذا البحث هي أن التخطيط كوظيفة من وظائف التسيير الاقتصادي بصفة عامة وتسيير الموارد البشرية بصفة خاصة هو أداة فعالة وجيدة اذا توفرت لها المقومات الأساسية وان لم يحصل ذلك فيما يخص تخطيط القوى العاملة في الجزائر فهذا راجع لعدم توفير الشروط اللازمة لعملية نجاحه. وبحثنا هذا ينبني على منهجية تحليلية باستعمال ادوات التحليل النظري المعروضة في الفصول الثلاثة الأولى.

خطة البحث :

1 - القوى العاملة ودورها في التنمية.

2 - دور وأهمية التخطيط في التنمية.

3 - تخطيط القوى العاملة.

4 - واقع تخطيط القوى العاملة في الجزائر.

وتحتوي هذه الدراسة على أربعة فصول وسيكون موضوع الفصل الأول القوى العاملة ودورها في التنمية، يتضمن نظرة عامة تحليلية عن التطور التاريخي لمفهوم القوى العاملة وتحديدها من مجموع السكان، ثم نبين اهمية ودور هذه القوى العاملة بالنسبة للتنمية.

وسيخص الفصل الثاني من هذا البحث لدراسة وفهم وتحليل التخطيط بصفة عامة حيث يشمل ماهية التخطيط، و ماهي مراحل وخطوات اعداده؟ واساليبه الفنية؟

وسيكون موضوع الفصل الثالث دراسة وفهم وتحليل تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي والجزئي مع التطرق لاجراءاته وأساليبه الفنية.

أما الفصل الرابع والأخير من البحث فسوف يكون عبارة عن دراسة واقعية لتخطيط القوى العاملة في الجزائر بالتطرق الى دراسة نشأة التخطيط الجزائري وتطوره كتمهيد للجزء الآخر من الفصل والذي يعتبر لب هذا الفصل لأنه يتعرض لتخطيط القوى العاملة في الجزائر من خلال تسليط الأضواء على واقع تطور القوى العاملة الجزائرية حيث كانت دراسة هذا بالنسبة للسكان بصورة عامة والسكان النشيطين والعاملين بصورة خاصة لأجل تحديد كل من طلب وعرض العمل وبالتالي اجراء المقارنة بينهما، وفي نهاية هذا الجزء من الفصل ثم اعطاء لمحة موجزة عن ظاهرة البطالة. أما الجزء الموالي له، فتم التعرض فيه لتطور تخطيط القوى العاملة في ضوء التجربة الجزائرية و بذلك تم توضيح الأهمية الواقعية لتخطيط القوى العاملة مبرزين أهمية دور التربية والتكوين المهني. ثم كان ذلك متبوع بجزء يضم أهم المشاكل التي واجهت عملية تخطيط القوى العاملة في الجزائر وفي نهاية الفصل يتم التطرق الى الآثار المترتبة عن القوانين الجديدة للاصلاح الاقتصادي - في الجزائر وانعكاساتها على تخطيط القوى العاملة.

لم يكن سهلا علينا الخوض في هذا المجال فقد واجهتنا عدة صعوبات أهمها نقص البيانات الاحصائية، وقلة البحوث والدراسات الاقتصادية لهذا الموضوع وخاصة أمام بعض الافكار التي تتطلب الكثير من التفاصيل والادلة وحاولنا جهدنا أن نتغلب على تلك الصعوبات بالتعامل مع ماحصل عليه من بيانات ودراسات التي كان الحصول عليها في غالب الاحيان عن طريق اللجوء الى اسلوب الترجمة.

آملنا الكبير، أن تتمكن هذه الدراسة من الاحاطة بالجوانب العلمية والعملية التي تمكن من دراسة الأبعاد التطبيقية للموضوع، وبالتالي نكون قد نجحنا فيما نهدف اليه من بحثنا حتى نكون قد وفقنا.

الفصل الأول

- القوى العاملة ودورها في التنمية .

تعتبر التنمية من أهم الأهداف التي تسعى اليها كثير من الدول في عالمنا المعاصر. فبالرغم من تنوع واختلاف المفاهيم حول التنمية ، فان جوهرها في البلدان المختلفة يبقى مرتكزا ومنصبا نحو تنمية وتطوير النشاط الاقتصادي وخاصة الانتاجي منه ، كأساليب وقوى انتاج وأولويات ، والذي يكون أساس كل تطور أو تقدم ، رغم اختلاف وتباين ذلك السعي والظروف المحيطة به.

لهذا فان التنمية في البلدان المختلفة هي عملية تغيير شاملة و متكاملة اقتصاديا واجتماعيا لتحقيق نمو معمل ومستمر في اقتصادياتها ومحسن لظروف ومستوى حياة الانسان فيها . أي أنها عبارة عن مجموعة من الاجراءات والتدابير لاحدث تغييرات اقتصادية واجتماعية ايجابية في الاقتصاد الوطني بما يحقق زيادة الانتاج السلعي والدخل الحقيقي لفترة زمنية طويلة مع استفادة غالبية افراد المجتمع.

أن التنمية تعتمد بالأساس على عملية الانتاج التي تتعلق بعوامل هما قوة العمل ووسائل الانتاج ، فرغم اهمية هذه الأخيرة ، والتي تتمثل في: ادوات العمل (العمل الآلات والمعدات والارض والأبنية ...الخ) ومواد العمل أو موضوع العمل(مثل المواد الأولية ونصف المصنعة ...الخ) ، الا أن العنصر الأساسي والحاسم في عملية الانتاج هو قوة العمل باعتبارها القدرة العضلية والفكرية التي يملكها الانسان الذي يحرك وسائل الانتاج ويضعها في حالة العمل . أن قوة العمل في مجموعها تشكل قسم القوى العاملة ، التي تمثل القوة الاقتصادية والاجتماعية الأساسية في المجتمع سواء عن طريق تشكيلتها الاجتماعية أو بتأثيرها على انتاج الفائض الاقتصادي مصدر جلب الثروة الوطنية .

(I.I) التطور التاريخي لمفهوم القوى العاملة وتحديدها من مجموع السكان :-

(I.I.I) التطور التاريخي لمفهوم القوى العاملة :

لم تكن الانطلاقة الحقيقية للنشاط الفكري فيما يخص الاهتمام بالقوى العاملة لإلامع مطلع الثورة الصناعية في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر ومع انتشار البطالة وهي الأسباب المباشرة للوصول الى حقيقة أولية مؤداها أن التقلبات الاقتصادية لها أثر حاسم في خلق ظاهرة البطالة. وبالفعل فقد بداءت الحكومة والمنظمات والنقابات في توجيه نشاطها للعناية بأمر المتعطلين. (I)

في النصف الأول من القرن التاسع عشر وضعت بريطانيا سياسة جديدة تستهدف تحديد الشروط العامة لصرف المعونة المالية والمساعدات العامة للمتعطلين ، وكان ذلك بالقوانين الصادرة في عامي 1832و1834 .وفي عام 1905كونت بريطانيا لجنة لبحث مشكلة المتعطلين و لتقديم التوصيات والمقترحات الكفيلة بمعالجة مشاكلهم.

وكان أبرز ماأوردته هذه اللجنة في تقريرها أن التعطيل ليس مرجعه سببا شخصيا يتعلق بذات الانسان ، بل أن نتيجة الجذر والمد في النشاط التجاري والاقتصادي للدولة ، ومن ثم فان التعطل انما يرجع الى سبب لادخل لإرادة الانسان فيه.

واقترحت اللجنة ضرورة ايجاد نظام يكفل انشاء مكاتب وادارات تخدم المتعطلين وادخال نظام التأمين ضد البطالة (2)

(I): منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والطبيق ،(الكويت : وكالة المطبوعات، 1975)ص 17_18.

(2): المرجع المشار اليه آنفا

لم يكن هذا الاتجاه الانساني لمفهوم المتعطل والعناية بأمره في بريطانيا وحدها ، بل شمل الدول التي امتدت اليها الثورة الصناعية مثل فرنسا ، وبلجيكا ، وأمريكا ، وألمانيا ، والسويد ، واليابان ، وكندا ، وروسيا ، واستراليا . وأصبح الرأي السائد أن علاج مشكلة البطالة وحل مشكلة المتعطلين يجب أن يبدأ بدراسة وتحليل الأحوال والمشاكل الاقتصادية المتعلقة بسوق العمل وما يستتبع ذلك من وضع حلول عملية تكفل توظيف الأيدي العاملة المتعطلة .

وبعد الحرب العالمية الأولى (1914_1919) أخذت الدول المشار اليها وغيرها بوضع السياسات الخاصة بتدريب العمال ، واعادة تدريب المشتغلين، وانشاء مكاتب التوظيف لتشغيل الأيدي العاملة بصورة كاملة بهدف تحقيق مستوى عال من النمو الاقتصادي وكانت سياسة التدريب المشار اليها تمثل احدى مقومات السياسات الخاصة بالقوى العاملة القادرة والراغبة والمستعدة للعمل رغبة في تحقيق عمالة كاملة شاملة .

ويشير مفهوم سياسة القوى العاملة الى تلك البرامج والاجراءات الخاصة بتوفير المعلومات المتعلقة بفرص العمل الشاغرة والقوى العاملة المتاحة للعمل أي الباحثة عن العمل ، والبيانات الخاصة بالأجور ، ومواقع العمل التي تحتاج الى شاغل لها ومتطلبات هذه الأعمال ، والكفاءات الفنية والعلمية المتوفرة ، وتوافر مكاتب التوظيف الخاصة والعامة وهذه البرامج والاجراءات وما تتضمنه من معلومات خاصة بسوق العمل تستدعي ضرورة اقامة علاقة وظيفية بين السياسة الاقتصادية والسياسة التعليمية والسياسة الصحية والسياسة الخاصة بنشاط قطاع العمل في القطاعين العام والخاص(١)

ثم ظهرت بعض الأفكار المحاولة لتحديد مفهوم المشتغل والمتعطل :-

فكرة العامل المتكسب : اتخذت فكرة العامل المتكسب حوالي عام 1930 كأساس لمفهوم المشتغل . وبمقتضى هذا المفهوم ، يعتبر عاملا كل فرد بلغ العاشرة من عمره وطرق باب عمل أو مهنة يتكسب منها ويستوى أن يكون ما يتقاضاه الفرد مالاً نقدياً أو أشياء أخرى تقدر بمال ،

---

(١) نفس المرجع السابق : ص 19

وقد تتضمن فكرة العامل المتكسب شمولا من حيث مضمونها وتوسعا من حيث المعنى • الا أنها أظهرت قصوراً في التطبيق ، لأنها قد توجد أفراد تقرر أنها تشتغل رغم أنها تظهر عليها علامات أو مؤشرات صحية أو بيئية تفيد عكس الإقرار ومثال ذلك :

- إقرار متقاعد بالغ من العمر السبعين عاما أنه عامل متكسب •
- إقرار أفراد الأسرة أنهم يشتغلون على أساس أنهم يعملون في شركة يملكها الأب •
- إقرار المريض بمرض عضال أنه عامل متكسب •
- اقرار ربة البيت أنها عاملة متكسبة لمجرد أنها تعمل بعض الساعات في الأسبوع في احد الشركات •

وإزاء هذه الشمولية في المضمون والعمومية في المعنى • أعيد النظر في ارتكاز مفهوم المشتغل على ركيزة أكثر تحديدا وأكثر موضوعية • وأضحت الفكرة تشير الى النشاط الذي يزاوله الفرد فعلا خلال فترة معينة أو محددة مع الأخذ في الاعتبار مقومات القدرة والاستعداد أو الرغبة والإتاحة للعمل •

فكرة النشاط الاقتصادي:

كانت المحاولة الأولى لاستخدام فكرة النشاط الإقتصادي للفرد لتحديد مفهوم المشتغل والمتعطل في عام 1939 موتشير فكرة النشاط الاقتصادي الى أن الفرد يعتبر من القوى العاملة اذا كان يقوم بنشاط إقتصادي مقابل أجر مهما كانت طبيعتة أو اذا كان عاطلا عن العمل ويبحث عنه بأي وسيلة من الوسائل المادية المتاحة كتسجيل اسمه في مكاتب التوظيف والاستخدام العامة والخاصة أو إذا كان يقوم بتقديم طلبات استخدام للشركات والمؤسسات مباشرة •(1)

وتطبيقا لذلك يخرج عن نطاق المشتغلين الطالب المتفرغ لدراسته ، والمرأة المتفرغة لبيتها ، وأولئك الذين لم يصلوا الى السن المحدد قانونا لإلتحاقهم بعمل ، وأولئك الذين تقاعدوا عن العمل وأضحوا غير قادرين على العمل •

---

(1) محسن عبدالله محاضرة ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، (عمان ـ الأردن : المنظمة العربية للعلوم الادارية 1986) • ص 12

بالنسبة للفرد المشتغل فان فكرة النشاط الاقتصادي مؤداها أنه يستوى أن يكون الفرد عاملا أو مشتغلا في أي قطاع أو منظمة أو مؤسسة مهما كان نوع نشاطهم وصفتهم القانونية. ومن تم يدخل في مجموع المشتغلين جميع الأفراد العاملين بغض النظر عن صفاتهم الجنسية أو الحرفية أو الاجتماعية، عاملين كل الوقت أو بعضه.

وخلاصة القول أن مفهوم الفرد المشتغل والفرد المتعطل يتحدد بالنظر الى توافر أو عدم توافر شروط ثلاثة:

الأول: يتمثل في نشاط الفرد ضمن قطاع معين.

الثاني: يتمثل في أن يكون هذا النشاط مقابل أجر.

الثالث: يتمثل في أن يكون هذا النشاط في خلال فترة محددة سابقة على التعداد (أسبوع مثلا).

بالنسبة لشرط وجود النشاط الاقتصادي للفرد خلال الفترة السابقة على التعداد، فان مفهومه التطبيقي لا يشترط أن يتوافر خلال هذه الفترة اذا كانت العلاقة بينه وبين جهة العمل مازالت قائمة.

مثال وجود الفرد في اجازة مرضية أو عتيادية أو عرضية، أو وجود الفرد في تغيب طويل لأسباب عائلية مفاجئة، أو حدوث عوامل طبيعية مثل الفيضانات أو الزلازل منعته عن الذهاب لعمله.

ويظهر من الأمثلة السابقة، أنه على الرغم من عدم توافر شرط النشاط الاقتصادي الفعلي للفرد، الا أن العلاقة التعاقدية أو التنظيمية مازالت قائمة بين الفرد والجهة التي يعمل فيها.

فقيام هذه العلاقة هو فيصل التفرقة بين اعتبار الفرد مشتغلا أو متعطلا أو خارجا عن هاتين الدائرتين.

الفرد المتعطل: أن دائرة المتعطلين تضم أولئك الباحثين فعلا عن العمل رغم توفر فيهم القدرة والرغبة والاستعداد للعمل خلال الفترة السابقة على التعداد.

اضافة الى ذلك أولئك الذين لا يبحثون عن عمل بسبب موانع مؤقتة أو شخصية.

(2.I.I) القوى العاملة و تحديدها من مجموع السكان :-

لا شك أن القوى العاملة تمثل احد العناصر الحيوية والهامة في الدولة. ولهذا تتزايد الاهتمام بالعنصر البشري في كافة الدول على السواء من حيث النشأة والتربية والرعاية والحماية والتعليم و التدريب وتنمية قدرته الفنية والعلمية والسلوكية.

لقد ظهرت من خلال التطور التاريخي للفكر الاقتصادي والاداري عدة مفاهيم ومصطلحات للدلالة على مضمون مفهوم القوى العاملة ويعود اختلاف هذه المفاهيم الى اسباب اقتصادية واجتماعية واحصائية متعددة.

(I.2.I.I) الفرق بين الموارد البشرية والقوى العاملة :-

يقصد بالموارد البشرية جميع سكان الدولة المدنيين منهم والعسكريين باعتبارهم مواطنين تظلهم رعاية الدولة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والتربوية أي تضم أولئك الدين يملكون القدرة والرغبة و الاستعداد للعمل في الحال أو في المستقبل منها الفئة الأولى التي يمثلها الذين يعملون لقاء أجر (المشتغلون) والمتعطلين (القادرين والراغبين والمستعدين للعمل لكنهم لا يجدون عملا). وكذلك المرأة غير العاملة. والفئة الثانية التي يمثلها الأطفال وجميع من تضمهم مراحل التعليم المختلفة، اضافة الى المحالون الى المعاش (التقاعد) ودوي العاهات، وافراد القوات المسلحة في الدولة باعتبار أن أفراد هذه الفئة لديها القدرة و الاستعداد والرغبة في العمل لكنها تؤدي دورا وطنيا وواجبا قوميا للوطن. وتضم فئة تتمثل في غير ابناء الدولة الدين تستقطبهم الدولة استكمالا للعناصر البشرية المتاحة لها، ليشتغلوا وظائف علمية أو فنية أو عملية لوقت محدد أو لزمن غير محدد، حيث أن هذه الفئة تمثل عنصرا أو مقوما أساسيا في مجال تخطيط القوى العاملة على مستوى الدولة وعلى مستوى المنظمات العاملة.

وآخيرا تضم فئة أصحاب رؤوس الأموال (أصحاب الاعمال) الذين يساهمون بأموالهم وثرواتهم في الاقتصاد الوطني دون مشاركة فعلية في ادارة هذه الأعمال بل يقومون بتوظيف من يقوم بالادارة والاشراف والتخطيط والرقابة على منظماتهم.

وتعتبر هذه الفئة من منابع الدولة الاقتصادية وأحد مقوماتها المادية في تحريك الاقتصاد الوطني نحو اهداف اجتماعية وآمال تتمثل في الرفاهية والازدهار.

بينما يقصد بالقوى العاملة تلك الفئة من سكان المجتمع في سن العمل، القادرة والراغبة فيه. حيث أن حدود السن القادرة على العمل تتكون تاريخيا تحت العوامل البيولوجية والعوامل الاجتماعية الاقتصادية على حد السواء، وأهم العوامل الاجتماعية الاقتصادية هي متطلبات الانتاج، مستوى الرخاء المادي للسكان وضرورة الاعداد التعليمي العام والمختص للعاملين (I) وطبقا لتغيير سن البدء في العمل وطول مدة البقاء في العمل من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر. ولكن هناك اتفاقا على اعتبار الحد الأدنى لسن العمل خمسة عشر عاما والحد الأقصى لسن خمسة وستون عاما، ويمثل هذا التحديد لعمر الأفراد الحد الأدنى القانوني لعمر الفرد الذي يستطيع دخول سوق العمل كما يمثل أيضا الحد الأعلى لعمر الفرد في سوق العمل والذي يستطيع بعد تجاوزه ترك سوق العمل بالاحالة على التقاعد.

أن التفريق بين المفهومين السابقين ضروري لتحديد حجم القوى العاملة في بلد ما لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية في ذلك البلد لأنه في المجتمع البدائي يصعب فصل القوى العاملة عن مجموع السكان في ذلك البلد. وعلى هذا الأساس فان التفريق بين المفهومين يتم على أساس احصائي و لأغراض تحديد السياسات الاقتصادية والاجتماعية المرغوب فيها للتنمية الاقتصادية في المجتمعات النامية.

(I): اسس نظرية السكان، باشراف البروفيسور فالنتي، (موسكو: دار التقدم) ترجمة بسام مقداد 1980. ص 22I

وتأسيسا على ما تقدم، فان مفهوم القوى العاملة يتضمن :
ثلاثة مقومات أساسية :-

1- قدرة الفرد على العمل
2- رغبة الفرد في العمل
3- استعداد الفرد للعمل

يتضح من خلال تحليل هذه المقومات الأساسية بأن مفهوم القوى العاملة يتمثل في تلك النسبة من السكان المدنيين الذين يبلغون سنا معينة في سوق العمل أو الذين يكونون عاطلين عن العمل ويبحثون عنه. ومن ثم يتضح أن القوى العاملة تتضمن فئتين من السكان هما فئة المشتغلين وفئة المتعطلين. ومن هذا التعريف يتعين الاشارة الى ما يلي:-

1- أن القوى العاملة تمثل جزءاً معينا من الموارد البشرية في بلد ما ويتمثل هذا الجزء في ما يدعى نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان أو معدل النشاط الخام ويتحدد هذا المعدل بعوامل سكانية بحتة، مثل التركيب العمري للسكان، ولكن الأهم، توجد هناك عوامل اجتماعية - لاقتصادية تؤثر في قيمة معدل النشاط الخام.
فمثلا في كثير من الأقطار العربية لا تعمل المرأة خارج المنزل الا في أعمال هامشية غير مرتفعة الكفاءة الانتاجية، وبالتالي فان مشاركتها في النشاط الاقتصادي تكون ضعيفة مما يقلل من معدل النشاط العام للمجتمع ككل كذلك يؤثر الاقبال على التعليم في تحديد معدل النشاط الخام. أن نتيجة كون القوى العاملة تمثل جزءاً فقط من مجموع السكان، تقتضي دراسة و تحليل هذا الجزء أو تلك النسبة من حيث صفات فئاته، مواصفات أشخاصه وتنمية قدرات هذه النسبة علميا وعمليا ونفسيا وسلوكيا.

2- كقاعدة عامة أن هذا التعريف لمفهوم القوى العاملة يستبعد فئة القوات المسلحة لأسباب كون هذه الفئة تدخل في مفهوم الموارد البشرية مما جعل المعلومات الخاصة بالقوى العاملة في الدولة تشير عادة الى المدنيين ولاتشير الى أفراد القوات المسلحة لأن معلومات وبيانات هذا الأخير تعد أمراً سرياً يتعين الحفاظ عليها وعدم افشائها حفاظا على حرمة الوطن، مع ضرورة الاشارة الى أن هذه الفئات قد تدخل قطاعات الانتاج أو الخدمات مشتغلة اذا ما تركت المجال العسكري أو بعد أداء وجبها الوطني.

3 ـ أنه يتعين بلوغ الفرد سنا معنة لاعتباره عضوا من أفراد القوى العاملة وغالبا ما يحدد القانون في بلدما الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر جزء من القوى العاملة في ذلك البلد. وبالتالي يستحيل على الانسان أن يطرق باب العمل في سن الطفولة لا فتقاده عنصر القدرة على العمل والقدرة على التصرف والقدرة الذهنية على العمل بصفة عامة ، ويفتقد كذلك عنصر الاستعداد أو الرغبة للعمل نظرا لأنه يمر بمرحلة أعداده للمستقبل.

وفي سن الشيخوخة قد يفتقد الانسان القدرة على العمل.

4 ـ أن مفهوم القوى العاملة لا يفرق بين الأفراد من حيث اللون والجنس والعرق ... الخ الا أن لكل من هذه الفئات مجالا للدراسة والتحليل والتقييم من حيث العمل والانتاجية والحرية والمساواة والقدرة والاستعداد للعمل في مجالات الانتاج أو الخدمات.

5 ـ أن فئة أولئك الذين يعملون لقاء أجر ينتمون الى عداد القوى العاملة ، حيث يلاحظ أن لهذه الفئة استثناءات تأخذ بها بعض الدول ، نتيجة كون هذه الفئة تثير التساؤل حول أصحاب رؤوس الأموال الذين يستثمرون أموالهم مقابل احتمال ربح يحصلون عليه وليس لهم عمل سواه.

(II.2.2) معادلة القوى العاملة :

يخلص مما تقدم أنه يمكن التعبير عن القوى العاملة بالمعادلة التالية:

القوى العاملة (ق ع)= فئة العاملين(ل)+ فئة العاطلين عن العمل والدين يبحثون عنه والراغبين فيه (ط).

فاذا أضفنا الفئات التي تخرج عن نطاق القوى العاملة يضحى المجموع تعبيراً عن الموارد البشرية في الدولة.

مما سبق نلاحظ أن جميع العناصر البشرية المكونة للقوى العاملة تمثل جانب العرض من الطاقات البشرية المتاحة في الحال أو في المستقبل فان ذلك يستتبع ضرورة معرفة العوامل التي قد تؤثر على هذا العرض من حيث مكويناته البشرية وحركات الإنتقال أو التغيير التي قد يقوم بها الأفراد تبعا للظروف الملائمة. وتنحصر أهم هذه العناصر فيما يلي :ـ

I ـ الاعصار أو الأزمات التي تتسبب وتخلق انحسارا أو انكماشا في فرص العمل المتاحة في الدولة فيزيد حجم أو عدد المتعطلين وتنكمش فئة المشتغلين بصفة عامة.

2 ـ التقدم التكنولوجي (الأوتوماتيكي أو الآلي) الذي قد يخلق ظروفا تتكشف منها مشكلة البطالة. لكن تبدو هذه المشكلة مؤقتة نظرا للتقدم الانتاجي والاقتصادي الذي ينتج عن هذا التطورأوالتقدم .

3 ـ المتطلبات الاقتصادية أو الاجتماعية التي تستدعي تمديدا في سنوات الدراسة لمسايرة التطور الدينا ميكي والسريع في الاستخدامات العلمية الحديثة والمعقدة في أساليب الانتاج أو التوزيع أو الاستهلاك أو في أساليب الخدمات.

4 ـ الزيادة المطردة في اعداد الوافدين على التعليم وعلى الأخص على المستوى الجامعي والعالي ، رغبة في عمل أفضل و مستوى حياة أفضل أولا نكماش فرص العمل بسبب الظروف الاقتصادية أو لمقابلة التقدم العلمي المتطور.

5 ـ النساء غير العاملات اللاتي يرغبن في طرق سوق العمل (قطاع المشتغلين) بهدف زيادة الدخل العام للأسرة أو لمساعدة زوج تعطل عن العمل أو رغبة في مشاركة في مجال الانتاج أو الخدمات حبا في العمل.

6 ـ هجرة الكفاءات العلمية أو الفنية الى دول أخرى مما قد يحدث اهتزازا في قطاعات الكفايات العلمية أو الفنية ونقصا في القدرة الكلية في الدولة.

7 ـ ما سبق انما يمثل أهم العوامل التي تؤثر على جانب العرض المتاح من القوى العاملة في الحال أوفي المستقبل على أن هناك عوامل أخرى تمثل حركات الانتقال بين هذه القطاعات البشرية مثل أولئك الذين يتركون القوات المسلحة ويطرقون باب العمل ، أوكبار السن الذين سبق لهم تقاعد وأرادوا العودة الى سوق العمل ، وأولئك الذين ينهون دراستهم قبل انهائها لغفل أصابهم.

(2.I) أهمية ودور القوى العاملة في التنمية :

أن التنمية الاقتصادية تبدأ بتحريك عوامل الانتاج ومصادر الثروة من استعمالاتها التي تدر غلات قليلة الى الفعاليات البديلة التي تتنامى فيها انتاجيتها الاقتصادية (مثال ذلك نقل الفائض العاطل من بين السكان الذين يمتهنون الزراعة للاشتغال بالصناعات التحويلية)ومن ثم تأتي امكانية تعويض أو احلال العوامل محل غيرها (كالعمل محل الآلات) لتأدية قسم من العمليات الصناعية (المستوردة طريقة صنعها) بغية الاقتصاد بالكلفة ويتأتي ذلك بايجاد الفنيين الذين هم مجموعة الأشخاص

والجماعات التي تنجز اعمالا انتاجية يتطلب القيام بها توفر قدر معين من المهارة الفنية والتخصص بالعمل الصناعي، وحيث تعتبر هذه الأعمال ضرورة لتحقيق الانتاج، فان الفنيون هم أول من يحسن أن يلجاء اليهم اليوم فهم رجال لهم ميزات بارزة من الجدارة وبراعة حديثة في التنظيم والتنفيذ...الخ فبمقدرتهم يمكنهم ابتكار اعمال جديدة يخففون بها من عناء الانسان ، ويمنحون الأرض المنهكة حياة وخصباً ويتحكمون في مجاري المياه ويحولون الموارد والثروات الطبيعية الى آلات تنتج مادة لطريق جديد.

ان سمة العصر الحالي هي الاسهام للتكنولوجيا في زيادة الانتاج ورفع انتاجية العمل. وعلى ذلك نرى أن المشكلات المتعلقة بالقوة العاملة الصناعية هي ، في الواقع، من المشكلات الحادة في الاقطار العربية، وهي تختلف باختلاف ظروف تلك الأقطار.

- فهناك أقطار مصدرة للنفط، تتوفر لديها موارد مالية ملائمة لتمويل شراء المعدات الصناعية والمصانع والبيئة الأساسية اللازمة، ومع ذلك فهي تشكو من قلة اليد العاملة المدّربة، بالإضافة الى اليد العاملة الماهرة وشبه الماهرة الراغبة في العمل(مثل الجزائر و العراق)(I)

- وهناك اقطار ذات عدد كبير من السكان و موارد مالية أكثر حصراً، ويقوم عمالها المهرة بالهجرة الى اقطار عربية وأوروبية يحصلون فيها على اجور افضل و هذه هي مصر وسوريا والمغرب وتونس والأردن واليمن الشمالي.(2)

- وهناك حالات من عدم التوازن في المهارات المتوفرة. اذ نجد أن برامج التدريب قد أدت أحيانا الى عدد فائض من العمال في مجالات معينة، مع بقاء النقص في مجالات أخرى ، فقد يكون العامل الماهر متوفرا في مجال التجارة، و قد يكون هناك نقص في عمال الكهرباء والبناء أولايكون هناك مراقبو ورش ، وهذا اتجاه كان واضحا جداً في مصرفي أواخر الستينات، وفي تونس والجزائر حتى أواخر السبعينات.(3)

(I) سمير عبده ، البطالة المقنعة في الوطن العربي،(الجمهورية العربية السورية: طلاس للدراسات والترجمة والنشر، الطبعة الأولى I984م)، ص III
(2): المرجع المشار اليه آنفا.
(3) :المرجع المشار اليه آنفا، ص II2

أن أي اعداد لليد العاملة المؤهلة، لا بد أن يمر عبر حد أدنى من التثقيف العام. وبما أن التعليم في الوطن العربي لم يتعمم بعد بما فيه الكفاية، فان فضلا عن ذلك يعتبر كوسيلة للوصول الى الوظائف الادارية، لا كعملية تهيئة وتحضير لمزاولة نشاط انتاجي.

أن التنمية الحقيقية وتكمن في القوى البشرية القادرة على العطاء والانتاج و بناء الحضارة وتطوير اساليبها ووسائلها.

أن العنصر البشري بما يمثله من امكانيات مع ظروف حياته المتغيرة، يجعل امكانية تحويل العنصر البشري من مشكلة اقتصادية الى قوة منتجة أمر من الممكن تحقيقه، بل و هدفا حياتيا يصعب الخيار فيه. و من الممكن أن تقوم عملية التحويل هذه على أساس عاملين رئيسيين وهما :-

أولا - بذل الجهد المستمر لانهاء مشكلة التزايد السكاني.. وهذا يتطلب احداث تغيرات اساسية في هياكل ووظائف المؤسسات الاجتماعية القائمة في المجتمع. وذلك بهدف الوصول الى تعطيل للقوى التي تعمل على تصعيد هذه المشكلة.. وأهم هذه القوى ارتفاع معدلات التزايد السكاني .. ووجود توقعات سكانية متزايدة مع وجود تطلعات طبقية .. ووجود عادات استهلاكية غير اقتصادية تؤدي الى اهدار جزء كبير من امكانيات الموارد البشرية و غير البشرية.. وضعف مستوى المسؤولية الاجتماعية بين المواطنين وخاصة رجال الأعمال منهم.. وضعف انعدام الربط بين المؤسسات التعليمية القائمة في المجتمع وواقع الحياة فيه.

ثانيا: العمل على تصعيد قدرة العنصر البشرى كقوة منتجة. وهذا يتطلب احداث تغيرات اساسية في مؤسسات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وذلك بهدف الوصول الى ما يأتي:-

1- تحسين نوعية السكان وتغيير نظرتهم غير العلمية الى العمل الحرفي والمهني بصفة خاصة.

2- ترشيد سلوك السكان الاقتصادي ضمن تصور بعيد المدى للاحتياجات والتوقعات.

3- خلق الأجواء الملائمة لتطوير ملكات الفرد العربي.

4- تطوير المؤسسات الاقتصادية والقادرة على استغلال الموارد البشرية استغلالا اقتصاديا وانسانيا في وقت واحد.

5 - تطوير النظام السياسي القادر على استيعاب ضرورات التقدم في هذا العصر.. واهمية الاستجابة لمتطلبات البحث العلمي والتكنولوجي في المجتمع العربي النامي.

وفي ذلك نجد أن عملية تحويل العنصر البشري العربي (المشكلة) الى (قوة منتجة) تبدو كأنها ذات شقين منفصلين رغم انها عملية واحدة في الواقع ولكنها ذات وجهين مختلفين. وذلك لأن العمل على تقليل حجم المشكلة الانسانية هو عمل على تصعيد القدرة الانتاجية.. كما أن العمل على تصعيد القدرة الانتاجية هو عمل في اتجاه انهاء المشكلة السكانية العربية.

أن التنمية بصفة عامة مسألة نسبية ودائمة التغيير، ولذا فان أهدافها تتغير وفقا لما يحتاج اليه المجتمع و ماهو ممكن التحقيق. ولما كان الاحتياج والممكن يتغيرات وفقا للظروف فان اهداف التنمية ومتطلباتها يخضعان لذلك التغيير. ولما كانت كل جوانب التنمية تتداخل وتتفاعل بعضها مع البعض فانه من الصعب تصور تنمية في جانب دون أن تصاحبها تنمية في الجوانب الأخرى، أن التخلف الاقتصادي يقف جنبا الى جنب مع التخلف الاداري . كما أن التخلف في هذين الجانبين يرتبط بالتخلف في الجوانب الاخرى من اجتماعية و ثقافية وسياسية.

وقياسا على ذلك نرى أن معظلة التنمية تكمن ، قبل كل شيء في التحكم بتغيير الانتاجية العائدة لمجتمع ما ، تسمح لها بالتكيف مع التغيرات البنوية. أما كمية رأس المال المخصصة للتوظيف فتبقى موضوعا ثانوياً في هذا المجال . وهذا على الأقل درس يوفره لنا التاريخ الاقتصادي للبلدان المصنعة حيث الصلة بين معدل الاستثمار وزيادة الانتاج الوطني لا تصبح ذات مغزى الا في مرحلة النضوج الصناعي، وينتج التخلف عن عدم قدرة مجتمع ما على التحرك حيال التغيرات البنوية الأساسية: التواتر الديمغرافي، اقتحامات الثقافات الأجنبية وانماط الانتاج الجديدة، تدفق المبادلات والسيطرة الاقتصادية ، التغيرات المفاجئة في المواصلات ، خطر البطالة المقنعة الخ ...

وسواء كانت هذه التصدعات البيئوية في الوطن العربي متأتية من الاستعمار أو من اسباب أخرى ، فلهذا أيضا يمكن أن يدخل ضمن نطاق الثانوي، لأن المهم هو فهم مدى اتساع هذه التصدعات البيئوية ، وفهم وسائل مواجهتها باقل ثمن ممكن• والتنمية فيما تعنيه لها دور في احداث تغير مخطط ومقصود، سيحقق تحقيق أهداف آنية وأخرى مستقبلية•

وبعد ذلك تفترق الأفكار ، كل تركز على بعد أو بضعة أبعاد تحتاج التغيير قبل غيرها فهناك من تركز على التشغيل، أو الأمية، أو الزيادة الطبيعية في السكان، أو الاستهلاك أو القيم، أو العناصر السلبية في الشخصية••• الخ ويرجع تركيزها على مثل هذه الوصفات الى تركيزها على بعض المؤشرات ، التي يستخلص بعدها ما اذا كان هذا البلد ناميا أو متقدما ، امثلة هذا ، التركيز على مستوى نصيب الفرد من الدخل الوطني، أوعدد اسرة لكل ألف مواطن، أوعدد الاطباء • لعدد السكان أونسبة الأمية•• وما الى ذلك من مؤشرات. اذا كانت هذه المعطيات كافية لقياس التخلف والتقدم، فان مسألة دراسة استخدام القوى العاملة في حد ذاتها تبقى السمة الأساسية في هذا الشأن•

أن تطوير الايدي العاملة ، الذي يتلخص في نهاية المطاف في تحسين نوعيتها ، يهدف الى الاستخدام العقلاني للقوى العاملة• ويعتبر هذا الأمر العامل الأهم في رفع فعالية الانتاج الاجتماعي، وتأمين العمالة الكاملة لكل السكان القادرين على العمل ، الأمر الذي يشكل انعكاسا لنمو حاجة الناس الى العمل بسبب ارتفاع المستوى التعليمي والمتطلبات الروحية ، ومصدر للزيادة الاضافية لحجم الانتاج•(I) وأن معيار فعالية استخدام الأيدى العاملة يتحدد بمستوى انتاجية العمل في الانتاج وبخدمة السكان على افضل وجه في شتى مجالات الخدمات•

أن الفرد وما يمتلكه من خبرات ومواهب وطاقات وثقافة والخ••• ، لابد أن يبرز في الشيء الذي ينتجه هذا الفرد و في الكيفية التي ينتج بها هذا الشيء•(2)

(I)•(2) ترجمة بسام مقداد، اسس نظرية السكان،(موسكو:دار التقدم 1980)، ص223ـ222

وأبسط تعريف للانتاجية هو أنها النسبة بين قيمة المنتج وبين قيمة العناصر التي تضافرت لانتاجه، ويصلح هذا التعريف للتطبيق سواء على مستوى المشروع الواحد أو على مستوى قطاع يضم عدة مشروعات وأيضا على مستوى اقتصاد مجتمع بالكامل.(I)

ان رفع الكفاية الانتاجية هي عملية زيادة الانتاج بنفس الامكانيات الموجودة، ويتم ذلك عن طريق التخطيط وتطوير وسائل الانتاج ومسايرة التحديات التكنيكية. وهذا يعني أن كل سياسة للتنمية الاقتصادية التي ترمي للخروج من التخلف لابد أن تشمل كجزء لايتجزاء منها سياسة للتصنيع.

والتصنيع يتطلب توفر يد عاملة مدّربة لرفع مستوى كفاءته في العمل ولمساعدته على تحقيق أكبر قدر له من التوافق فيه.

لهذا فرغم الزيادة المكانية والمهارات التقليدية المتوفرة ومجموعات العمال غير المدربين والأمية، فان القوة البشرية قادرة على تلبية حاجة التنمية، شرط أن يكون هناك نهج ملائم لتدريب وتعليم اليد العاملة وتوزيعها، خصوصاً اذا تم ادماج النساء في القوى العاملة، وتوجيه الطلاب ومن الممكن، في هذا المجال اللجوء الى التخطيط دون أن نغفل على المتطلبات الأساسية الأخرى لتحسين الانتاجية المتمثلة في توفير ظروف العمل.

(I) سمير عبده، البطالة المقنعة في الوطن العربي، سبقت الإشارة إليه، ص 153

الفصل الثاني

(I.2) - مـاهيـة التخطيط ومتطلبـاتـه الفنيـة :

(I.I.2) مفـهوم التخطيط وأنواعـه المختلـفـة :

(I.I.I.2) نشأة التخطيط: ان أي مجتمع يـواجـه مشكلـة ندرة المـوارد وتعدد استخداماتها بمعنى أن المـوارد الـتي أتـاحتها الطبيـعة ليست في الشكل الصالح للاستعمـال المباشـر وكميـاتها لاتكـفي لاشبـاع جميـع حـاجـات المجتـمـع والـوصول الـى درجـة الاشبـاع الكـامـل ، كـذلك فـانـه عـلاوة عـلى نـدرة المـوارد فـان لكل مورد استخدامـات عـديدة ، ومـعنى هـذا أنـه باقـتران نـدرة المـوارد تتعدد الاستعمالات لكـل مورد ، أي أن اسـتخدام مـورد معـين في اسـتعمـال معيـن يـعـني ضمناً التضحيـة باسـتعمال آخـر .

لـهذا فمنـذ البـدء والانـسـان في سلسلـة من المحـاولات لحل المشكلـة الاقتصـاديـة والتي ظـهرت بعـدد من الأسـاليب للتـوفيق بيـن المـوارد والاحتيـاجـات . فـبدأت بالجمـع بيـن وظيـفـة الانتـاج والاستـخدام فـي التنظـيم القـبـلي ، حيث كـان لـرئيس القـبيلـة القـرار بشـأن تنظيم النشـاط الاقتصادي لأفـراد قـبيلـتـه ، فكان يحدد احتياجات القبيلة وبنـاء عليهـا يحدد كـميـة الانتـاج المطلـوب ، ويـوزع اعـبـاء الـعمل عـلى أفـراد القـبيلـة ، ومـع تـطـور النظـام الاقتـصـادي في العـصـور الـوسطى تـغيير هـذا الأسـلـوب الـى أسـلـوب الانتـاج حـسب الطلب الـذي جـاء نتيجة ظـهور الصناعات اليـدويـة الـتي كـانت تنتـج لأجل التبادل في السـوق حـسب الاتفـاق علـى كـمية المنتجات التي يتم الطلب عليـها قـبل بـدء عمليـة الانتـاج . ومـعنـى هـذا التنظـيم وجـود التـبادل دون وجـود مـخـاطـرة .

وفي القـرن السادس عشـر انتشـر التبادل بين أوروبا والـعالـم الخـارجـي وبـدأت التجـارة الـدولـية تحتل مكـانـة أسـاسيـة في النشـاط الاقتـصادي ولـم يعـد هـذا التنظـيم قـادراً علـى مـواجـهـة التـوسع التجـاري في هـذا الـوقـت ، فـظـهر اسلـوب جـديد للتـوفيق بين المـوارد والاحـتياجـات بـعـد اتـمـام عمليـة الانتـاج وقـد عـرف هـذا التنظـيم بالنظـام الرأسمـالـي ، وفـيـه تـعود عمليـة اتخـاذ قـرارات تنظـيم النشـاط الاقتصادي الى القـوة التلقـائية أو الـذاتيـة في السـوق الـذي تلتقي فيـه قـوى العرض والطلب وعـن طريق التفـاعـل بينـهما يتـم تحـديد الكميـة التـوازنيـة ، وهـذا لاينـفي

وجود تخطيطا على مستوى المشروع الواحد بحيث تفترض النظرية الاقتصادية ، أن كل مشروع يضع لنفسه خطة قبل أن يبدأ عملية الانتاج،والاختبار الذي تنسه النظرية للحكم على كفاءة المشروع في اتخاذ القرارات المناسبة هو التوافق بين النتائج التي يحققها المشروع فعلا بعد الانتاج والتقديرات التي يضعها مقدماً في خطته.

وصلاحية هذا الأسلوب تتطلب شروط المنافسة الكاملة التي تتضمن ضرورة توافر عناصر معينة وهي:

1- تعدد الوحدات الانتاجية والاستهلاكية والتكافوء بينهما بحيث لاتستطيع أية وحدة السيطرة على العرض الكلي.

2- ضرورة التناسق بين جميع القرارات التي تتخذها الوحدات الانتاجية والقرارات التي تتخذها الوحدات الاستهلاكية حتى لايحدث تعارض بين هذه القرارات يعرض المجتمع الى ضياع جزء من موارده. ولكي يتحقق هذا العنصر يجب توفر شرط هام وهو أن على كل وحدة أن تتعامل في السوق بجميع البيانات المتعلقة بالسوق.

3- استجابة تلقائية للتغيرات التي تحدث في ظروف السوق سواء التغيرات في امكانيات الانتاج أو تغيرات في تفضيلات المستهلكين ولكي تتوفر هذه الاستجابة التلقائية يجب أن تتمتع عناصر الانتاج بمرونة كاملة للانتقال من استخدام الى آخر. واذا توفرت هذه المقومات فان جهاز السوق يحقق التوافق بين الموارد والاستخدامات بطريقة تلقائية. غير أن افتراض سيادة المنافسة الكاملة هي بعيدة عن الواقع تماما نتيجة لعدم توفر شروطها في الكثير من الحالات لهذا اعتبرت المنافسة الكاملة حالة افتراضية نظرية بحتة. وكذلك اصبح من الممكن تعرض اقتصاديات الدول التي تعمل بهذا التنظيم ، الى هزات عنيفة تؤدي الى تعطل جزء من الموارد يفوق الحد الذي يمكن احتماله كما حدث فعلا بالنسبة للاقتصاد الامريكي واقتصاديات الدول التي تأخذ بنظام حرية المشروعات أثناء الكساد الكبير الذي حدث عام 1929م(1) الذي سبب أزمة اقتصادية شهيرة في تلك الاونة

---

(1) د.محمد عبد العزيز عجمية ، د.صبحي تادرس قريصة ، د.مدحت محمد العقاد،مقدمة في التنمية والتخطيط ، دار النهضة العربية ، بيروت1983، ص 254.

وما تلتها من أزمات اقتصادية، وما ترتب عن ذلك من مشاكل اقتصادية التي اثبتت أن جهاز السوق لايستطيع أن يكون مؤشراً صحيحاً وموجهاً كفئاً للموارد في التنمية الاقتصادية. الأمر الذي أدى الى الاقتناع بضرورة اعادة النظر في صلاحية النظام الاقتصادي وظهرت آراء مختلفة بشأن قيام الدولة بوظيفة اتخاذ القرارات المنظمة للنشاط الاقتصادي وانتشر الحديث عن التخطيط الشامل غير أن الفترة التى سبقت الحرب العالمية الثانية لم تشهد محاولة جدية لاقامة نظام اقتصادي يستند الى التخطيط خارج الاتحاد السوفياتي.

وبالنسبة للبلدان المختلفة فان فقرها وانخفاض مستوى انتاجها لايسمحان بتبديد أو ضياع للموارد مع وجود احتياجات غير مشبعة على نطاق كبير، كما أن اقتناع تلك الدول أن جهاز الثمن لايصلح للتوفيق بين الموارد والاحتياجات، واقتناعها أيضا بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتطبيق أساليب التخطيط وذلك بعد ظهور نتائج استخدام التخطيط في الدول الاشتراكية وقدرته على تعبئة الموارد لأغراض التنمية

كذلك فقد ظهرت عوامل دفعت البلاد النامية الى الاصرار على احداث تغيرات اقتصادية واجتماعية عن طريق التخطيط، وهي الشعور باتساع الفجوة بين البلاد المتقدمة والبلاد المختلفة وأن الأسلوب التلقائي في التنمية عاجز عن الوصول بتلك البلاد الى طريقة التنمية السريعة. فاذا كان التخطيط في البلدان الاشتراكية يستند الى اسباب ايديولوجية مذهبية، فان التخطيط في الدول النامية يستند الى أسس فنية بحتة. ومن تاريخ التخطيط القديم وحتى العصر الحاضر يمكن أن يتبين بأن التخطيط كان ومازال يقوم على أساس واقعي من تجارب البشر.

ويقوم على دعائم اجتماعية وفلسفية، لها غاياتها النبيلة، ويوجه أنشطة الحياة، والبشرية في اتجاه موحد، ويوصل الى تحقيق أهدافه المحددة والمنشودة، ويعمل على جعل تلك الأهداف أو بعضها حقائق واقعية ملموسة لأفراد المجتمع(1).

---

(1) العقيد آ محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة الطبعة الأولى 1968 صفحة 7.

2.1.2) مفهوم التخطيط: هناك تعريفات كثيرة للتخطيط فيعرفه البعض بأنه ((العملية التي تقوم الدولة بمقتضاها بوضع قطاعات الاقتصاد الوطني في صورة متكاملة لفترة زمنية مستقبلة)) ويعرفه البعض الآخر بأنه استخدام الموارد النادرة المتاحة في المجتمع بما يحقق أقصى اشباع ممكن وعرفته آخرون بأنه اختيار أحسن البدائل المتاحة لتحقيق أهداف محدودة، كذلك يعرف التخطيط بأنه تحديد أهداف معينة مع وضع الأساليب والتنظيمات والاجراءات الكفيلة لتحقيق تلك الأهداف بأقل تكلفة اجتماعية ممكنة.

فقد ينظر الى التخطيط على أنه طريقة علمية للوصول الى نتائج عملية. كما ينظر اليه على أنه أداة تنظيمية لمواجهة المشاكل والتطورات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية داخل المجتمع.

وقد ينظر اليه، من ناحية أخرى، على أنه أداة توجيه وتنسيق لمقومات و طاقات المجتمع بقصد تحقيق أهداف هذا المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.

بالرغم من وجود تعريفات كثيرة للتخطيط، وتختلف باختلاف وجهة نظر الكتاب، إلا أن التخطيط النشيط الذي تصل إليه الدولة التي تتبع نظام التخطيط بعد مراحل ودرجات مختلفة من المركزية واللامركزية والذي يكون الهدف الأساسي منه هو تحقيق معدل مرتفع للنمو وتحديد اتجاهات للنمو الاقتصادي بين قطاعات الاقتصاد الوطني، والذي يحتوى على أمرين أساسيين الأول هو توزيع الناتج الاجمالي بين الاستهلاك والاستثمار والثاني هو توزيع الاستثمارات على مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، هو التخطيط الشامل الذي يمكن تعريفه بأنه عملية وضع واعداد القرارات المنظمة للنشاط الاقتصادي واستخدام الموارد لتحقيق الأهداف التي ينشدها المجتمع. ويتضح مما سبق أن التخطيط يسعى عن طريق تدخل الدولة - الى تحقيق أهداف معينة، مع تحديد الوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف فضلا عن التنسيق بينهما - أي الوسائل والأهداف - بما يكفل استخدام الوسائل المتاحة في تحقيق الأهداف المقررة بأقصى درجة ممكنة من الكفاءة.

والتنسيق بين الوسائل والأهداف يتخذ في الواقع شكلا صريحا يتمثل في وضع خطة اقتصادية تلتزم الدولة بتنفيذها خلال فترة زمنية مستقبلة. ومعنى ذلك أن الخطة الاقتصادية تتمثل بصفة أساسية في برنامج سياسي يتطلب اتخاذ سلسلة من القرارات السياسية المحددة.

ورغم أن عملية التخطيط تتطلب وضع خطة اقتصادية ، على نحو ماذكر، فان وجود هذه الأخيرة لايعني وجود تخطيط اقتصادي، كما أن القيام بالتخطيط الاقتصادي لايعني بالضرورة وجود الخطة الاقتصادية. بمعنى آخر، فكل دولة بهاخطة اقتصادية ليس من الضروري أن تكون متبعة للتخطيط الاقتصادي، وكل دولة بها تخطيط اقتصادي ليس من الضروري أن تكون لـ بهاخطة اقتصادية.

فقد يحدث أن تقوم دولة بوضع خطة اقتصادية ونشرها كوثيقة رسمية ولكن لا يكون لديها من الامكانيات المادية أوالبشرية أو التنظيمية و الادارية أو غيرها مما يسمح بتنفيذها.

ناهيك عن أنه قد لاتتوافرلديها النية أصلا في التنفيذ وماقيامها بوضع الخطة إلالأن ذلك يعد مطلبا ضروريا للحصول على قروض أومساعدات أجنبية. وفي هذه الحالة فانها توجد خطة اقتصادية في الدولة ولكن دون وجود تخطيط اقتصادي.

وقد يحدث - من ناحية أخرى - أن تقوم دولة بوضع برامج معينة لتحقيق بعض الأهداف الاقتصادية وتقوم بتنفيذها مثل برامج التصنيع أو التوسع في انتاج نوع معين من المحاصيل الزراعية... أو ماشابه ذلك. وهذه البرامج تعد نوعا من التخطيط الاقتصادي ولكنه ليس تخطيطا على مستوى الاقتصاد الوطني أي ليس شاملا . وفي هذه الحالة، فان هناك تخطيط اقتصادي ولكن دون وجود خطة اقتصادية. لهذا فانه اذا وجد التخطيط الاقتصادي دون خطة اقتصادية، فان التخطيط في مثل هذه الحالة لايكون تخطيط اقتصادي شامل، وعلى ذلك فان الدولة التي تتبع أسلوب التخطيط الاقتصادي الشامل لابد أن تكون لها خطة اقتصادية. والعكس ليس صحيح، بمعنى أن كل دولة بها خطة اقتصادية ليس من الضروري أن تكون متبعة للتخطيط الاقتصادي .
أن التخطيط يعتمد على التنبوء الذي يسبق العملية التخطيطية، عند تحديده لبعض العوامل والمتغيرات المستقبلة التى لايمكن التحكم فيها بدقة.
والتنبوء يتميز عن التخطيط في كونه لايحتوي على أي عمل ديناميكي و لكنه يتضمن بعض المعلومات فقط عما يمكن حدوثه في ظل شروط معينة خلال فترة زمنية مستقبلة.

أي أن التنبوء عبارة عن التكسهن المسبق لخطوات ونتائج الاحداث الاقتصادية والاجتماعية، وبهذا فانه يمهد امكانية توجيه النشاط الاقتصادي على أساس علمي .

(2 I. I. 3) اهداف التخطيط : من الطبيعي أن تبدأ أية خطة عامة بتحديد الأهداف التي ينبغي الوصول اليها . فالخطة تعبر عن بعض الرغبات الكامنة التي يود القائمون على تنفيذ الخطة تحقيقها .
وعادة ما تتبلور هذه الرغبات في رغبة عامة واحدة وهي رفع مستوى المعيشة للافراد. ولكن رفع مستوى المعيشة يتطلب لتنفيذه تحديد السبل المختلفة التي يمكن عن طريقها الوصول اليه . وبعبارة أخرى فانه يتطلب تحديد الأساليب القائمة التي تمنع هذا المستوى من المعيشة من الارتفاع والعمل على تلافيها وذلك عن طريق الخطة .
فقد يكون السبيل الى ذلك هو القضاء على البطالة بأنواعها الموجودة في المجتمع. وعند ئد يصبح حجم التوظف هدفا من أهداف الخطة، وقد يكون رفع مستوى الاستهلاك هدفا آخر تتجة اليه الخطة مباشرة عن طريق زيادة من السلع التي يرغب الأفراد في طلبها ، وقد يكون الاستثمار هدفا آخر أووسيلة أخرى تصل بها الخطة الى مآربها اذا اعتبر القائمون على وضع الخطة أن ضعف الميل الى الادخار من ناحية وعدم الاستثمار في قطاعات معينة من ناحية أخرى هي السبب في تخلف المجتمع الاقتصادي، وقد تكون الرغبة في الوصول الى درجة معينة من الاكتفاء الذاتي بتقليل الاعتماد على الخارج الى حد كبير للحصول على بعض السلع ذات الأهمية الاستراتيجية هو الهدف من وضع الخطة، وقد يكون الهدف زيادة للدخل الوطني اما على الطاقة أو بالنسبة لكل فرد من السكان في المتوسط .

ومن الطبيعي أن أي خطة اقتصادية ترمي الى تحقيق واحد أوأكثر من هدف من الأهداف يجب عليها أن تحدد للوصول الى أي من هذه الأهداف فترة معينة من الزمن قد تكون خمس سنوات أو عشرة سنوات .
يتضح مما سبق أن اختيار هدف معين من الأهداف السابقة أو محاولة تنفيذه لا يعني اهمال الأهداف الأخرى . أو أن تحقيق هدف منها ينفصل عن تحقيق بقية الأهداف . فجميعها متصل بعضا ببعض ،

والعمل على تحقيق واحد منها يؤدي بطريقة أو بأخرى الى تحقيق بعض الأهداف الأخرى كلية أو جزئية ، فاختيار هدف زيادة الاستهلاك مثلا يتطلب العمل على زيادة الانتاج مما يعني زيادة الادخار والاستثمار في المجتمع في حدود معينة. كما أنه قد يعني استثمارات في قطاعات معينة بذاتها ، في الصناعة.
مثلا اذا ثبت أن عائد الاستثمار فيها أعلى منه في غيرها . وكل ذلك يؤدي الى امتصاص قدر من البطالة الموجودة بسوق العمل ، وأخيرا قد تتجه هذه الصناعة الى محاولة انشاء الصناعات التي يحل انتاجها محل الواردات من الخارج اما بغرض تحقيق الاكتفاء الذاتي مما يوفر ظروف النجاح لهذه الصناعة الجديدة.

(4.I.I.2) أنواع التخطيط : تتعدد أنواع الخطط في نظام التخطيط، حيث يواجه ما يسمى بنظام الخطط ، فهناك خطط ذات مجال ومدى مختلفين يتم وضعها على مستويات مختلفة ، وهناك خطط تغطي فترات زمنية مختلفة ، والأمر الهام هنا هو وجود ترابط وعلاقات محددة بين تلك الخطط وبعضها .
وفيما يلي عرض لأهم أنواع التخطيط :-

(أ)-التخطيط على مستوى المشروع والتخطيط الجزئي والتخطيط الشامل :
يمكن استخدام التخطيط على جميع المستويات للاقتصاد الوطني فيبدأ بتخطيط على مستوى المشروع(شركة ، مؤسسة، هيئة وأيا كانت التسمية أو الشكل القانوني الذي يتخذه) وينتهي بالتخطيط الوطني الشامل و بالنسبة للتخطيط على مستوى المشروع فانه يبدأ بتحديد الاهداف وتعيين الوسائل التي تكفل تحقيق الأهداف خلال فترة زمنية معينة ، فالمشروع يحدد الانتاج وكميته وطرائق الانتاج وتبرير هذا الانتاج وارسال تلك الخطة الى المستويات الأعلى على مستوى القطاع.
وهنا يتم التعرض للتخطيط الجزئي، فالتخطيط يمكن أن يكون برامج للمشروعات الرئيسية في صورة قيام الدولة بمجموعة من الدراسات والبحوث وتقوم بعد ذلك بالعمل على قيام تلك المشروعات والتي ترى فائدتها للاقتصاد الوطني.

وبالنسبة للتخطيط القطاعي فانه يشمل تخطيط على مستوى قطاع معين قطاع الزراعة مثلا والقيام بعمل الدراسات الفنية اللازمة لتنمية هذا القطاع، والفرق بين المشروعات الرئيسية والتخطيط القطاعي، أن التخطيط القطاعي يشمل المشروعات داخل القطاع نفسه أما برامج المشروعات الرئيسية فتشمل مشروعات رئيسية متفرقة داخل قطاعات مختلفة.

وقد يشمل التخطيط الجزئي بعض أوجه النشاط فقط في قطاع معين . فبدلا من أن تقوم الدولة مثلا بتخطيط القطاع الزراعي بأكمله تقوم بتخطيط زراعة محصول واحد أو مجموعة من المحاصيل كالحبوب .

أما البرامج الاقليمية فهي تهتم بتحديد الأهداف وتعيين الوسائل اللازمة خلال فترة معينة في اقليم معين.

أما التخطيط الشامل، فينصب على كافة قطاعات الاقتصاد الوطني وكافة الانشطة الاقتصادية . لهذالكي تكون الخطة العامة شاملة يجب أن يتوفر فيها شرط الترابط والتناسق بين خطط القطاعات المختلفة ويجب أن تعبأ جميع الموارد التي يملكها وهذه الموارد هي:

(أ) الموارد السلعية .

(ب) الموارد البشرية .

(جـ) الموارد المالية .

ويجب أن يوجد أيضا ترابط واندماج بين الخطط المختلفة، أي ترابط بين الخطة السلعية التي تنظم استخدام الموارد السلعية، والخطة البشرية التي تنظم استخدام القوى العاملة، والخطة المالية التي تنظم استخدام الدخل الوطني، واذا توفرت تلك الشروط يمكن أن يدار الاقتصاد الوطني طبقا للخطة الوطنية الشاملة، أي وفق نظام التخطيط الوطني الشامل .

والتخطيط الوطني الشامل يحتاج الى متطلبات وبيانات قد لاتكون متوفرة، ولذلك تبدأ الدولة في التخطيط على مستوى المشروع بأن تختار مشروع ترى فيه الأهمية القصوى ويؤثر على قطاعات كبيرة من الاقتصاد الوطني، وبعد ذلك تبدأ في التخطيط الجزئي الذي يتمثل اما في برامج مشروعات رئيسية أو تخطيط قطاعي أو تخطيط اقليمي . وبعد ذلك ومن خلال تجاربها في التخطيط وجمع البيانات الكافية تبدأ الدولة في التخطيط الوطني الشامل .

والأمثلة على ذلك كثيرة فدولة الاتحاد السوفياتي في عام 1921 بدأت باختيار مشروع الكهرباء الذي يربط كافة أرجاء الاتحاد السوفياتي ووجدت فيه الحكومة تحقيقا لأهداف اقتصادية وسياسية، فهو يغذي الصناعات الناشئة ويربط أرجاء الدولة ويمكن للحكومة تثبيت سياستها، ولم يبدأ الاتحاد السوفياتي في التخطيط الوطني الشامل الا عام 1928.(1)

وبالنسبة لدولة مصر في عام 1952 بدأت في اختيار مشروع ترى مدى حيويته للاقتصاد الوطني وهو مشروع السد العالي ثم بدأت في عمل خطط قطاعية لقطاع الزراعة وقطاع الصناعة وقطاع الوزارات، ولم تبدأ في التخطيط الوطني الشامل الا في عام 1960.(2)

ولايوجد هذا النوع من التخطيط الاحيث يلعب القطاع العام دورا رئيسيا في الاقتصاد الوطني ويكون مسؤولا عن الجانب الأكبر في تنفيذ الاهداف التي تنطوي عليها الخطة. وليس يعني ذلك أن القطاع الخاص لامجال له في ظل التخطيط الشامل اذ أن هذا القطاع يؤدي دورا هاما في مجال المنافسة بصفة خاصة ممايحفز المشروعات العامة على زيادة كفاءتها خصوصا في ظل تخلف المستوى الثقافي العام وانخفاض مستوى الشعور بالمسؤلية الاجتماعية.(3)

(2)- التخطيط الاقتصادي والتخطيط الاجتماعي:

أن خطة التنمية لاتقتصر على زيادة الانتاج زيادة مادية فحسب، بل أنها تتسع فتتناول القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد الموروثة في المجتمع لتثبيت ماهو فاضل منها وتعميقه، وتعمل على اجتثاث العادات والتقاليد المعوقة للتقدم والتطور(4). لهذا فان التخطيط الحديث أصبح يقوم على نوعين أساسيين هما: التخطيط الاقتصادي والتخطيط الاجتماعي.

---

(1) د. محمد عبد العزيز عجمية، د.صبحي تادرس قريصة، د.مدحت محمد العقاد، مقدمة في التنمية والتخطيط، ص270 المرجع السابق.
(2) المرجع المشار اليه آنفا.
(3) د.محمود يونس محمد، عبد النعيم محمد مبارك، في اقتصاديات التنمية والتخطيط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1985، ص 226.
(4) العقيد محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، ص142، المرجع السابق.

أن التخطيط الاقتصادي يستهدف تحقيق النمو المتوازن في الاقتصاد الوطني، والمقصود بالتوازن ضمان اتفاق معدلات النمو في جميع الانشطة، بحيث لا تتخلف احداها لتعوق الاخرى، أو تزيد مطالبها منها عن امكاناتها، فالهدف الأساسي من الخطة هو زيادة السعة الانتاجية للاقتصاد الوطني بحيث يشيع الرخاء بين الافراد، غير أن ذلك يتطلب زيادة في الأيدي العاملة، وهذه الزيادة تيسر الانتاج من ناحية، وتتيح مشاركة أكبر قدر من الافراد في ثمرات هذا الانتاج من ناحية أخرى، فتتحقق بذلك العدالة الاجتماعية. وأن التخطيط الاجتماعي يهدف الى مواجهة كل التعقيدات الاجتماعية والمصاعب والمشكلات والمعوقات التي قد يؤدي اليها التغير الاجتماعي السريع.

اضافة الى ضرورته لمعالجة الآفات الاجتماعية التي خلفتها عهود سابقة. لهذا فلا بد أن تتضمن الخطة الشاملة التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، وقد لوحظ في العصر الحديث أن التخطيط الاجتماعي هو دعامة هامة تعمل على تحقيق الاهداف المحددة بالخطة الاقتصادية (I).

(3)- التخطيط الوطني والتخطيط الاقليمي

ينقسم التخطيط من حيث النطاق الجغرافي الى تخطيط وطني، أي تخطيط على مستوى الوحدات الادارية كلها ويستهدف أهدافا تمس الدولة الواحدة.

وتخطيط اقليمي يشمل مناطق معينة من الدولة وقد نشأت الحاجة الى هذا النوع من التخطيط لتنمية مناطق معينة في الدولة التي تعتبر أنها متخلفة عن باقي المناطق ويراد تنميتها بمعدل أسرع وذلك لتحقيق التوازن في النمو بين أقاليم الدولة المتخلفة.

أن كلا النوعين من التخطيط هام وتربطه بالآخر علاقات وثيقة ومحددة.

فان الخطط الوطنية تعد على أساس الخطط الاقليمية من طرف السلطة المركزية التي تحدد، وفقا لمعايير اقليمية (العوامل الطبيعية، الاقتصادية والاجتماعية)، الاتجاه العام لتنمية الانتاج والخدمات لاشباع حاجات كل الاقاليم وهذه الخطة يجب أن تتضمن الاستخدام الأمثل لموارد الأقليم وظروفه الاقتصادية. لهذا فان التوازن في النمو ما بين أقاليم الدولة يتم بتحديد معدلات النمو الاقليمية. فالأقاليم الاقل تقدما ينبغي أن تنمو بمعدل أعلى من معدل النمو العام للدولة ككل والاقاليم الأكثر تقدما ينبغي أن تنمو بمعدل أقل من المعدل العام ويكون ذلك عن طريق السياسة الاستثمارية.

(I): نفس المرجع السابق الذكر ص 130

وان الخطط الاقليمية يتم اعدادها اعتمادا على المعرفة المبدئية للاتجاهات العامة للخطة الوطنية التي يجب أن تشمل توزيع الاستثمار والاستهلاك للفترة محل الدراسة وكذلك يجب أن تتضمن متوسط معدل نمو الانتاج في مختلف الأقاليم.

(4) التخطيط المركزي والتخطيط اللامركزي :

في نظام التخطيط يواجه بما يسمى بالتخطيط المركزي والتخطيط اللامركزي وفي كلا النظامين يواجه بسلطة مركزية تتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات، وتضمن التنسيق بين القرارات المختلفة والتوفيق بين الموارد والاستخدامات ومركزية القرارات التخطيطية لا تعني قيام الدولة باتخاذ جميع القرارات المنظمة للنشاط الاقتصادي وإلغاء حرية الوحدات الاقتصادية في اتخاذ أي قرار.

وتختلف أنظمة التخطيط بشأن تحديد مستوى المركزية لهذا فإنه يمكن في هذا المجال التمييز بين النوعين من التخطيط هما :-

- التخطيط المركزي الذي يتم في ظله وضع خطط تفصيلية لمختلف القطاعات وربما مختلف المناطق التي يتكون منها الاقتصاد الوطني وتتناول هذه الخطط الأهداف الانتاجية للمشروع (حجم الانتاج ونوعيته واسعاره ...الخ) على مستوى سنوات الخطة، بل قد تتطرق هذه الخطة الى تحديد أنواع المواد الأولية والسلع الوسيطة التي يتعين على المشروع استخدامها في العملية الانتاجية.. وهكذا. وبمعنى آخر، فان معظم الأهداف التي تتضمنها الخطة تترجم الى أوامر وتعليمات ملزمة للوحدات الاقتصادية في المجتمع.

تعد جميع الخطط على المستوى المركزي، مع وجود اتصال رأسي مباشر بين المخطط المركزي والوحدات الانتاجية، ضمن علاقات متبادلة لسبل المعلومات إحداها من الأعلى الى الأسفل بشكل قرارات تحدد المطلوب عمله وكيفية عمله والاخرى من الأسفل الى الأعلى على شكل تقارير تزود المخطط المركزي بجميع البيانات اللازمة لاعداد الخطط . ويقتضي الأمر لكي يؤدي هذا النموذج الفرض منه، أن تكون الصلات بين المستويات الادارية المختلفة جيدة، وأن تصل البيانات والمعلومات الى المستوى المركزي سليمة وغير مشوهة وفي ميعادها المناسب . وأن تكون قدرة المخطط المركزي كبيرة في استقبال المعلومات المطلوبة وتحويلها في صورة قرارات تخدم عملية التخطيط. ولاشك أن كل هذه الشروط صعبة وظهر بعض القصور في تطبيق هذا النموذج في الفترات الأولى للتخطيط بالدول الاشتراكية، وبعد أن حقق النموذج أغراضه في احداث التغييرات الهيكلية المطلوبة بدأت تلك الدول

تتجه نحو النموذج اللامركزي (1).
أما في التخطيط اللامركزي، فتقتصر الخطة الاقتصادية على تحديد عدد من الأهداف الكلية التي يتسنى بتحقيقها بلوغ الغايات العامة للخطة. ومن هذه الأهداف الكلية مثلا الارتفاع بمستوى الدخل الوطني، ارساء قواعد الصناعة، تعزيز قدرة الدولة على الدفاع... الخ. ويعبر عن هذه الاهداف بصورة كلية: دون التطرق الى تحديد أهداف مفصلة لمختلف المشروعات التي يتكون منها الاقتصاد الوطني. وتقوم السلطات المسؤولة عن التخطيط بحفز المشروعات على تحقيق الاهداف التي تتضمنها الخطة مستخدمة في سبيل ذلك الوسائل المختلفة للرقابة الحكومية على النشاط الاقتصادي سواء كانت مباشرة عن طريق وضع قواعد وحدود للسلوك الاقتصادي الذي يتعين على الافراد والمشروعات انتاجها في مجال النشاط الاقتصادي، أو غيرها مباشرة عن طريق السياسة الضريبية والرسوم الجمركية واعانات التصدير والسياسات النقدية والائتمانية... الخ. ويعتمد التخطيط اللامركزي غالبا على الحوافز أكثر من اعتماده على الأوامر والتعليمات في حمل الافراد والمشروعات على بلوغ الغايات التي تستهدفها الخطة الاقتصادية.
ومن الواضح بطبيعة الحال أن لامركزية التخطيط لاتعني أن الدولة تترك الوحدات التي يتكون منها الاقتصاد الوطني حرة في فعل ماتشاء وبالتالي قد تخرج عن أهداف التخطيط، ان الهيئة العليا للتخطيط تتحكم في الواقع في قرارات المنشآت والشركات بطريقة غير مباشرة عن طريق الاسعار والتسهيلات الائتمانية، وسياسة التوزيع، وما الى غير ذلك بدلا من التوجيهات المباشرة التي تعد سمة من سمات التخطيط المركزي. ومن أهم خصائص التخطيط اللامركزي أن عملية اتخاذ القرارات فيه تتم على عدة مستويات، فمجموعة القرارات الخاصة بالكميات الكلية تتحدد على المستوى الأدنى. فيتم وضع خطط على جميع المستويات. على مستوى المشروع وعلى مستوى القطاع وعلى المستوى الاقليمي.

---

(1): د.محمد عبد العزيز عجيمة، د صبحي تادرس قريصة، د.مدحت محمد العقاد، مقدمة في التنمية والتخطيط، 276. المرجع السابق.

وأن التنسيق بين الخطط المختلفة يتم بوسائل غير مباشرة عن طريق الأدوات الاقتصادية (السياسة المالية للدولة، والسياسات النقدية، وسياسة الأجور).
وفي الواقع أن التفضيل بين التخطيط المركزي واللامركزي مسألة تتوقف على اعتبارات وظروف تنظيمية، فنية، سياسية واجتماعية، وكفاءة نظام التخطيط تتوقف على ايجاد نظام يجمع بين مزايا المركزية ومزايا اللامركزية.
(5) التخطيط طويل الأجل ـ متوسط الأجل ـ وقصير الأجل :ـ
تنقسم الخطة من حيث بعدها الزمني الى ثلاثة أنواع رئيسية هي: الخطة طويلة الأجل، والخطة متوسطة الأجل، والخطة قصيرة الأجل.
1ـ الخطة طويلة الأجل وتتراوح مدتها بين عشرة وعشرين عاما ومن مهمتها التنبوء العام بالاتجاهات الرئيسية في الاقتصاد الوطني للتطور الاقتصادي والاجتماعي. أي تحديد الأهداف الأساسية لعملية التنمية الاقتصادية التي من شأنها احداث تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني مثل زيادة اسهام الصناعة في الدخل الوطني، احداث تغيرات تكنولوجية تؤدي في المدى الطويل الى رفع مستوى الانتاجية العامة للدولة، القضاء على البطالة ... الخ. ولاشك أن تحديد مثل هذه الأهداف بعيدة المدى تمكن المخطط من وضع الاستراتيجية والسياسات الملائمة لتحقيقها. ويلاحظ أن درجة التفضيل في مثل هذا النوع من الخطط تكون قليلة على أساس أنها تستخدم كمرشد في اعداد الخطط المتوسطة الأجل.
2ـ الخطة متوسطة الأجل وتتراوح مدتها بين ثلاث سنوات وسبع سنوات، و فيها تتحدد الاتجاهات العامة المرسومة في الخطة طويلة الأجل بصورة أكثر تفصيلا، وتتضمن اهداف واضحة المعاليم لمختلف الهيئات والوحدات للتطور الاقتصادي والاجتماعي. فهي تتعرض لهيكل القطاعات واختيار المشروعات الاستثمارية المحددة وتفصيل هيكل العمالة ... وغير ذلك، أي أن الخطة متوسطة الأجل بالنزول الى مستويات عديدة ومختلفة من التفاصيل التي قد تصل الى مستوى فرع الصناعة أو الوحدة الانتاجية.
3ـ الخطة قصيرة الأجل: ويطلق عليها عادة الخطة التنفيذية، وهي عادة ما تكون سنوية أي أن بعدها الزمني عام واحد. وهي تعد الوسيلة التنفيذية للخطة متوسطة الأجل. وتتميز الخطة قصيرة الأجل بتفصيل الأهداف مثل معدل نمو الدخل الوطني ومعدل نمو الانتاج في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وفي شتى الصناعات الرئيسية، تحديد الأهداف الانتاجية للعديد من السلع الاستهلاكية والسلع الانتاجية وغير ذلك.

كما تتميز هذه الخطة أيضا بتفصيل الوسائل اللازم استخدامها لتحقيق الاهداف ومثال ذلك تحديد دقائق السياسات النقدية والائتمانية والضريبية وسياسات الأسعار والأجور وما الى غير ذلك من السياسات الأخرى.

ولاشك أن الأنواع الثلاثة من الخطط من حيث البعد الزمني، تؤثر في بعضها البعض، فالخطط السنوية تبين حقائق معينة أثناء التنفيذ قد تكون قد غابت عن واضعي الخطة، فيأخذونها في الاعتبار عند وضع الخطة تلستضي تعديلا في الخطة المتوسطة الأجل وربما تؤثر على الخطط طويلة الأجل ولكن بصورة أضعف.

(6)- التخطيط المادي والتخطيط المالي:

يعني التخطيط المادي بتدبير الخدمات والمعدات والانشاءات وقوة العمل اللازمة لانتاج كمية معينة من السلع والخدمات.

أما التخطيط المالي فيعني بتدبير الأموال المحلية والأجنبية اللازمة لتمويل كمية السلع والخدمات المقرر انتاجها في ظل التخطيط المادي.

أي أن مضمون التخطيط في كلا النوعين هو عملية اعداد القرارات التي تنظم تعبئة واستخدام الموارد المتاحة سواء كانت مادية أو مالية. ويجب ادماج النوعين لأنهما وجهان لصورة واحدة اذ لايتصور أن تتضمن أي خطة كمية السلع والخدمات المقرر انتاجها خلال فترة زمنية معينة دون أن تبين في ذات الوقت كيفية الحصول على الأموال اللازمة لتحقيق أهدافها وكيفية تخصيصها.

أن التدفقات السلعية تتحدد بناء على التدفقات النقدية ويستطيع المخطط أن يتحكم في تحركات الموارد عن طريق التحكم في القوة الشرائية التي تملكها الوحدات الاقتصادية واذا استطاع المخطط أن يتحكم في التدفقات النقدية فانه يتحكم في تحركات الموارد وتوجيهها الى الاستخدامات التي تستهدفها الخطة. وهذا الأسلوب هو أسلوب غير مباشر للتحكم في تصرفات الوحدات الاقتصادية وهو أكثر فعالية ومرونة من أسلوب التحكم المباشر، وأن الاعتماد عليه في التنفيذ هو الذي يبرر ضرورة وجود خطة مالية تنظم تعبئة واستخدام الموارد لضمان تنفيذ القرارات الاستثمارية والانتاجية.

(7)- انواع أخرى من التخطيط:

التخطيط للطوارئ والتخطيط الدائم: ويهدف النوع الأول من التخطيط الى علاج خلل معين في الاقتصاد الوطني أو مواجهة ظروف معينة كالحرب أو ماشابه ذلك.

و ينتهي هذا التخطيط بانتهاء الظروف التي أوجدته أي أنه تخطيط مؤقت.
أما التخطيط الدائم فينصب على أهداف لاتتحقق الا في الأجل الطويل ومن ثم فهو يتصف بالبقاء والاستمرار.
- التخطيط بالحفز والتخطيط بالتوجيه: يقوم التخطيط بالحفز على أساس اقتراح أهداف معينة والعمل على اقناع الوحدات الانتاجية بتنفيذ هذه الأهداف أي تنفيذ الخطة لايكون بالأوامر وانما بالاقناع. أما التخطيط بالتوجيه فيعني أن تنفيذ الخطة يكون اجباريا بالنسبة للوحدات الانتاجية المختلفة.

I.2)- تنظيم اجهزة التخطيط:

تحتوي أجهزة التخطيط على نوعين من الأجهزة:

I.2.I)- الاجهزة الرئيسية التي تقوم بالمشاركة في اعداد الخطة في المستويات المختلفة للاقتصاد الوطني من التنظيمات والمؤسسات والاجهزة التي تعمل في سبيل تحضير واعداد وتنفيذ ومراقبة الخطة، يوجد هناك :-
- السلطة السياسية العليا، وهي التي تحدد أهداف التخطيط نيابة عن المجتمع. كما تقوم باصدار موافقتها النهائية على الخطة قبل عرضها على الهيئة التشريعية.
- والهيئة العليا للتخطيط، وهي التي تقوم باعداد الخطة من الناحية الفنية وتقوم بالاشراف على تنفيذها. وهذه الهيئة يتعين أن تكون تحت الاشراف المباشر لرئيس الحكومة.
- التنظيم الاداري على مستوى القطاع، وغالبا مايكون الوزارة المسؤولة عن القطاع مثل وزارة الزراعة ووزارة الصناعة ووزارة النقل...الخ.
وهذا المستوى يكون مسؤلا عن اعداد ومراقبة تنفيذ الخطة على مستوى القطاع الذي يمثله.
- المؤسسات أو الهيئات الادارية المسؤلة عن فروع الانشطة المختلفة داخل القطاع مثل مؤسسة الغزل والنسيج ومؤسسة النقل ومؤسسة الصناعة الكيماوية...الخ وهذا المستوى يكون مسؤلا أمام المستوى الأعلى منه عن اعداد الخطة والتنسيق بين خطط الوحدات التابعة له ومراقبة تنفيذ الخطة.
- المشروع أو الوحدات الانتاجية، وهي الوحدات التابعة للمؤسسات مثل مصنع للغزل والنسيج تابع لمؤسسة الغزل أو شركة للأدوية تابعة لمؤسسة الصناعات الكيماوية...الخ.

2.2.I.2) ـ الأجهزة المساعدة للتخطيط:

وهي الاجهزة التيلاتشترك مباشرة في اعداد الخطة وانما تشارك في اعداد الدراسات والبيانات اللازمة لجهات التخطيط الرئيسية وتضم تلك الأجهزة :ـ

أ) الجهاز المركزي للاحصاء الذي يجمع البيانات اللازمة لاعداد الخطط الاقتصادية.

ب) الجهاز المركزي للأسعار والذي يتولى دراسة وتخطيط الأسعار واعداد الدراسات التفصيلية عنها.

3.I.2) مراحل التخطيط وأساليبه الفنية:

I.3.I.2) المراحل الرئيسية في عملية التخطيط:

ان التخطيط يجرى على عدد من المراحل الرئيسية، حيث لايوجد تتابع محدد لهذه المراحل وانما يتوقف التتابع على تنظيم أجهزة التخطيط وعلى مدى توفر البيانات لدى هذه الاجهزة، وفيما يلي سوف تبين كل مرحلة على حدى :

المرحلة الأولى : تشخيص الموقف الاقتصادي والاجتماعي القائم:ـ

وهي مرحلة ماقبل التخطيط خاصة بالاعمال التحضيرية وهي تتعلق بتحديد المشكلات التي يواجهها المجتمع وتتضمن تجميع البيانات والاحصائيات عن جميع نواحي النشاط والظواهر الاقتصادية والاجتماعية وتحليلها ودراسة جميع الامكانيات المتاحة وتحديد نواحي الاختلال في التركيب الاقتصادي والاجتماعي وبالتالي يتم تحديد المعالم الأساسية للتخطيط المتبسل.

ومن أهم البيانات والاحصائيات التي يجب أن تتوفر لدى المخطط للقيام بعملية التحليل :

- بيانات واحصائيات عن الموارد الطبيعية، والبشرية، والمالية.
- بيانات واحصائيات عن استخدامات هذه الموارد.
- بيانات واحصائيات عن التنظيم الاقتصادي والاجتماعي القائم.

ومن هذه البيانات يستخلص المخطط نتائج يضعها تحت تصرف واضعي السياسة العليا للاستعانة بها في التحديد المبدئي للأهداف.

المرحلة الثانية: التحديد المبدئي للأهداف. وهي تتضمن عملية تصوراحتمالات مختلفة للموقف الاقتصادي والاجتماعي في المستقبل و من بين هذه الصور تحاول السلطة العليا أن تختار صورة معينة اختياراً مبدئيا تخضع فيما بعد لاعادة النظر والمراجعة على ضوء الإمكانيات المتاحة للمجتمع.

وفي تحديد هذه الصورة نجد أنه يجب التقييد بفترة زمنية محددة ولتكن سنة أو خمس سنوات أو عشر سنوات ، ويتوقف تحديد الأهداف مبدئيا على طبيعة المشكلة أو المشكلات القائمة حيث أن الغرض من الخطة في النهاية هو علاج هذه المشكلات ، فاذا كان المجتمع يعلم أن المشكلة الأساسية هي مشكلة انخفاض دخل الفرد فان الهدف يحدد مبدئيا برفع هذا المستوى • وفي هذه الحالة تكون وظيفة المخطط معاونة السلطة العليا في اختيار معدل نمو الدخل الوطني بحيث يزيد هذا المعدل عن معدل النمو السكاني، وقد يكون الهدف هو رفع مستوى التوظيف وخلق فرص العمل بمعدل يزيد عن معدل الزيادة في عرض العمل حيث يصل المجتمع بعد فترة محددة من الزمن الى مستوى التوظيف الكامل للقوى العاملة ومن هنا نجد أن المخطط يعد بيانات عن المستويات المختلفة للتوظيف والشروط التي يجب أن تتوفر للوصول الى أعلى مستوى فيها •

وقد تكون المشكلة مشكلة نقد أجنبي، أي وجود عجز مزمن في ميزان المدفوعات وفي هذه الحالة يقرر المجتمع الهدف بالنسبة لميزان المدفوعات اما بالقضاء على هذا العجز، وقد يطمح المجتمع في أكثر من ذلك فيقرر تحقيق فائض في ميزان المدفوعات بعد فترة معينة • وفي الواقع لاتوجد خطة ذات هدف واحد وانما توجد عدة أهداف والمشكلة التي يواجهها المخطط نتيجة لتعدد تلك الأهداف هي وجود احتمال التعارض بينها ، فقد يتعارض هدف رفع دخل الفرد مع هدف التوظف والعمالة ، وقد يتعارض هذان الهدفان مع هدف ايجاد توازن في ميزان المدفوعات ، ولذلك لايتم في هذه الحالة تحديد نهائي للأهداف قبل التعرف على الوسائل المختلفة البديلة واختيار الوسيلة التي يمكن بها تحقيق الأهداف بحيث يكون بينها تناسق مع مراعاة التوازن والتعادل بين الموارد المتاحة واستخداماتها للوصول الى الأهداف •

المرحلة الثالثة : تحديد الوسائل البديلة • نظرا لتعدد استخدامات كل مورد من الموارد وتعدد الموارد ذاتها فانه يوجد عدد من الوسائل البديلة للوصول الى الأهداف ووظيفة المخطط في هذه المرحلة هي وضع عدد من البدائل يشترط فيها الصلاحية بمعنى امكانية تنفيذ كل منها ، كما يشترط فيها التوازن •

والاختلافات بين البدائل الممكنة هو اختلاف في التكلفة التي ينطوي عليها كل بديل ، وقد تتفق البدائل في صلاحيتها لتحقيق الهدف الاساسي للمجتمع وليكن النمو الاقتصادي بمعدل معين ولكنها تختلف فيما بينها من حيث صلاحية كل منها في تحقيق الأهداف الثانوية مثل التوظف وتوازن ميزان المدفوعات •

المرحلة الرابعة: الاختيار بين البدائل المختلفة. يعتبر الاختيار الأمثل بين هذه البدائل هو اختيار البدل الذي يحقق الهدف الرئيسي بأقل قدر من التكلفة، ويكون هذا متيسراً في حالة وجود هدف واحد ولكن نظراً لتعدد الأهداف فان الاختيار بين هذه البدائل يتقيد باعتبارات تحددها السلطة العليا، وهذه الاعتبارات تمثل القيود المفروضة على الخطة وهذه الخطة يأخذها المخطط كبيانات معطاة ويحاول اجراء الاختيار الأمثل داخل هذه القيود، ويستخدم بعض الأساليب الرياضية المعروفة في الحصول على الحجم الأمثل وتعرف تلك الأساليب بالبرامج الخطية غير أن عملية الاختيار تخضع لصعوبات من الناحية العملية وتتدخل اعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية في تحديد الاختيار النهائي.

المرحلة الخامسة: تحديد الأهداف بصفة نهائيه:

ويتم تحديد الوسائل التي تؤدي الى الوصول الى الأهداف، ولايجاد التوافق بين الأهداف والوسائل يضع جهاز التخطيط اطار الخطة يجمع داخله بين الموارد والاستخدامات ويبين النتائج التي تترتب على تنفيذ الخطة، وهذا الاطار بطبيعته تقديري، والغرض من اعداد اطار الخطة هو اختبار التناسق الداخلي للخطة، وتعني تحقيق الكفاية في الاستخدام بأقل قدر من الموارد للوصول الى الأهداف المقررة والتعادل بين الموارد والاستخدامات، وهذا يحققه المخطط هذا التناسق بوضع الخطة في صورتها النهائية وفي العادة لا يصل المخطط الى تناسق الخطة دفعة واحدة، وانما يمر بعدد من العمليات للمراجعة، وهنا نجد المخطط يستعين بأساليب معينة في اجراء عملية التخطيط والوصول الى القرار الأمثل.

المرحلة السادسة: مرحلة تنفيذ الخطة ومتابعتها:

أ- تنفيذ الخطة: اذا كان بناء الخطة عملية شاقة، فان تنفيذها أكثر مشقة حيث أن اعداد الخطة يمكن أن يتم بالاستعانة بالخبرة الأجنبية أما تنفيذها فيقع على عاتق أفراد المجتمع والوحدات الانتاجية والجهاز الحكومي في الدولة ومن ثم فهو يتطلب حداً أدنى من الكفاءة يجب توافرها في القائمين بالتنفيذ.

أن الأجهزة التنفيذية هي التي تتولى تنفيذ الخطة أي اتخاذ اجراءات تنفيذية ولكي يكون التنفيذ دقيقاً فانه يجب تحديد الاجراءات التنفيذية قبل اعتماد الخطة وذلك لتفادي ظهور ثغرات في التنفيذ.

ولكي يصل المخطط الى دقة التنفيذ فانه يراجع التنفيذ على ضوء البيانات التي يتضمنها اطار الخطة وبناء على هذه المراجعة يمكن أن يقدم توصيات أثنائها أو بعدها يستعين بها في اعداد الخطط التالية ولذلك فانه من الشروط التي يجب أن تتوفر في الخطة شرط المرونة أي امكانية اعادة دراسة الخطة على ضوء النتائج التي تتحقق بالفعل وذلك دون المساس بالأهداف .

ويمكن توفر شرط المرونة عن طريق تقسيم الخطة على فترات زمنية قصيرة الأجل نسبيا ولتكن الفترة سنة حيث توضع خطة كل سنة بناء على ما تتضمنه الخطة الاجمالية ويكتشفه جهاز التخطيط أثناء عملية التنفيذ من صعوبات أو تسهيلات . أما عن الوسائل التي تستعين بها الدولة للتأثير في النشاط الاقتصادي وادارته طبقا للخطة فانه يمكن التمييز بين أسلوبين :

الأسلوب الأول : أسلوب التحكم المباشر :

وهو أسلوب اصدار التعليمات المباشرة لأجهزة التنفيذ أو ضرورة الحصول على موافقة السلطات المركزية على القرارات التنفيذية قبل البدء في عملية التنفيذ ويلاحظ أنه من الناحية العملية لاتقوم السلطات المركزية باصدار أوامر للتنفيذ بمعنى أنها لاتلزم الوحدات التنفيذية باتخاذ قرارات معينة أو تصرفات معينة طالما أن اجهزة التنفيذ هي التي تتحمل مسئولية الأعمال التنفيذية ولكن يمكن استخدام الأسلوب المباشر بمنع أجهزة التنفيذ من اتخاذ قرارات أو تصرفات معينة تراها السلطة المركزية انحرافاً عن الخطة .

واستخدام الأسلوب المباشر ليس قاصرا على نظام التخطيط حيث أنه من الأساليب المعروفة التي تلجأ اليها الدولة في التحكم في النشاط الاقتصادي حتى في ظل نظام حرية المشروعات ، ومن أمثلة التحكم المباشر نظام تراخيص الاستيراد والرقابة على النقد الأجنبي وتراخيص المباني .

الأسلوب الثاني : أسلوب التحكم غير المباشر : وهذا الأسلوب يعني التأثير على العوامل التي تحكم تصرفات الوحدات التنفيذية أو تصرفات المستهلكين لتوجيه قرارات الوحدات نحو الاتجاهات التي تحقق الخطة . أي أن السلطة المركزية عن طريق هذا الأسلوب تحفز الوحدات التنفيذية لكي تتصرف طبقا للاتجاهات التي تقررها الخطة ، أهم الأدوات التي تستخدمها الخطة في المجال :.

1 - السياسة المالية : وهذه السياسة تتعلق بالتصرفات المالية للدولة عن طريق الانفاق العام عن طريق الايرادات العامة .

فالانفاق العام يؤثر في مستوى النشاط الاقتصادي تماما كما يؤثر الانفاق الخاص ، فاذا وجدت الدولة أن الانفاق الخاص يسير في اتجاهات لاترضاها الدولة ولاتتفق مع الخطة فانها تستطيع أن تغير في الانفاق العام في الاتجاه المضاد لالغاء الآثار غير المرغوب فيها التي تنشأ عن تصرفات القطاع الخاص سواء تصرفات المستهلكين أو المنتجين . وبالعكس اذا وجدت الدولة أن الانفاق الخاص يقل عن المستوى الذي يساعد على تحقيق أهداف الخطة فانها تعوض هذا النقص عن طريق الانفاق العام، وكذلك عن طريق الضرائب حيث تغير الدولة معدلات الضرائب لكي تتحكم في الانفاق الخاص وتوجهه في اتجاهاته المقررة في الخطة.

2- السياسة النقدية: وتشمل مجموع الأدوات التي تستخدمها السلطات النقدية للتأثير في التدفقات النقدية وبالتالي في التأثير في التدفقات السلعية المقابلة لها فنظام التخطيط لا يلغي النظام النقدي فالنقود تحتفظ بوظيفتها كأداة تحريك الموارد السلعية وتحريك الخدمات وبناء على ذلك أنه يمكّن للسلطة المركزية أن تتحكم في التحركات السلعية عن طريق التأثير في التدفقات النقدية كما أن السياسة النقدية هي احدى الادوات الفعالة للتحكم في المستوى العام للاسعار.

3- سياسة الاجور: يعتبر الاجر الحافز الأول الذي يحرك قوة العمل ويوزعها بين استخداماتها المختلفة وطالما أن نظام التخطيط يحافظ على حرية الفرد في اختيار العمل الذي يراه مناسبا لميوله فانه لايمكن استخدام الأسلوب المباشر لتوزيع قوة العمل بين نواحي النشاط المختلفة الا في الحالات الخاصة التي تتعلق بالمصلحة الوطنية العليا ، والأسلوب الذي ينجح هو التأثير في الأجور النسبية فاذا اقتضت الخطة العامة الى نوع معين من المهارة الفنية ولايوجد اقبال من جانب الأفراد على اكتساب هذا النوع فانه يمكن التأثير في قرارات الأفراد عن طريق رفع أجر هذه المهارة.

(ب) متابعة تنفيذ الخطة: تقوم بمتابعة تنفيذ الخطة والرقابة عليها أجهزة عديدة تؤدي كل منها وظيفة محددة. حيث أن هذه الاجهزة لا تتدخل في قرارات التنفيذ ولكن دورها ينحصر في التنبيه الى وجود انحراف وقصور في احد أو بعض المجالات ثم تطلب من الهيئات المختصة تعديل هذا القصور أوالانحراف.

وأن أنواع الرقابة اللازمة لمتابعة تنفيذ الخطة هي:ـ

1ـ الرقابة التخطيطية: ويقوم بها جهاز التخطيط(الهيئة العليا للتخطيط) عن طريق اعداد تقارير ربع سنوية أو نصف سنوية تبين سير الخطة في مختلف مجالاتها ويكون هذا بناء على التقارير الواردة من المستويات الأدنى عبر العلاقات التنظيمية التي تربطها بالجهاز المركزي للتخطيط.

2ـ الرقابة الاحصائية: ويقوم بها الجهاز المركزي للاحصاء عن طريق كتابة تقارير توضح كيفية سير المؤشرات الهامة للخطة مثل الاستثمار، الانتاج، العمالة، المواد الاولية المستخدمة، النفقات...الخ. وبيان مدى انحراف كل منها عن المستهدف في الخطة. ويكون هذا بناء على البيانات الاحصائية الواردة من المستويات الأدنى عبر العلاقات التنظيمية التي تربطها بالجهاز المركزي للاحصاء.

3ـ الرقابة المالية: ويقوم بها البنك المركزي أو البنوك الأخرى في حالة اتباع نظام التخصص المصرفي(يكون كل مصرف مسؤول عن قطاع معين).

وتتحقق هذه الرقابة عن طريق التعرف على كيفية استخدام الموارد المالية المتاحة للوحدات الانتاجية ضمن حسابها لدى البنك المتعامل معه، وما اذا كان نمط انفاقها ملائما مع ما جاء بالخطة أم لا. ويكون هذا من خلال صورة من الخطة التفصيلية الموجودة لدى البنك، والتي توضح موارد وانفاق كل وحدة ومن خلال الشيكات التي تصدر عن الوحدة الانتاجية من خلال معاملتها مع مختلف الوحدات الانتاجية الأخرى والتي يوضح فيها الهدف من الصرف (لأجور العاملين أو لشراء المواد الأولية...الخ.

وتعد الرقابة المالية أهم أنواع الرقابة وأكثرها فاعلية.

4ـ الرقابة السياسية: ويقوم بها التنظيم السياسي في الدولة. وتتم الرقابة من خلال وحدات وخلايا التنظيم السياسي في الوحدات الانتاجية والمستويات التنفيذية المختلفة، عن ما اذا كان هناك قصور أو انحراف في تنفيذ الخطة لأجل تنبيه الجهاز التنفيذي بمواقعه حتى يمكنه التدخل لتصحيحه.

هذه باختصار هي المراحل الرئيسية لعملية التخطيط وليس معنى انتهاء هذه المراحل أن عملية التخطيط قد انتهت لأنها عملية مستمرة. ومعنى ذلك أنه من الضروري تقييم أداء الخطة أي دراسة ظروف تنفيذها والصعوبات التي واجهت التنفيذ وأخطاء التنفيذ وذلك حتى يمكن تلافي هذه الأخطاء عند وضع الخطط المستقبلة .

وتتطلب عملية التقييم مقارنة النتائج المحققة بالنتائج المستهدفة في الخطة وكذا بيان مالم يتم تنفيذه في وقته المحدد.

والهدف من ذلك بطبيعة الحال هو الكشف عن الأسباب التي أدت الى وجود الانحرافات عن الأهداف الموضوعة وتحديد المسؤل عن ذلك. لأن السبب قد يكون هو اختلاف الاوضاع الفعلية عما كان مفترضا وجوده عند وضع الخطة. أي أن عملية التقييم تؤدي الى تحسين عملية وضع الخطط المستقبلية لأنها تأخذ ظروف تنفيذ الخطة السابقة في حسابها.

(2.3.I.2) الأساليب الفنية للتخطيط:

أن عملية التأكد من أن الاهداف والوسائل تتناسب مع بعضها البعض، وأنها متسقة، وتتفق مع امكانيات المجتمع، وتعبر عن أولوياته، تتطلب استخدام بعض الأساليب الفنية. من هذه الأساليب ما يكون خاصا بالمعرفة المسبقة للظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ومنها ما يكون خاصا بتحضير الخطة، ومنها ما يكون خاصا بوضع الخطة موضع التنفيذ.

توجد أدوات وأساليب فنية تستخدم في التخطيط تمكن المخطط من اعداد الاقتراح المبدئي للخطة والصيغة النهائية لها وكذا من تحقيق التناسب بين اجزائها المختلفة. أي أساليب تمكن من ترجمة الأهداف العامة الى خطة مبدئية أولا ثم صياغة الخطة النهائية فيما بعد وهذا في ضوء البدائل المتاحة التي يمكن تحقيقها في الفترة المقبلة وكذا متطلبات تحقيق هذه البدائل من حيث السياسات الواجبا تباعها. ومن هذه الأساليب الفنية الموازين التخطيطية، وتحليل المدخلات والمخرجات، والبرمجة الخطية وغير الخطية، وبعض النماذج الرياضية الأخرى. وسوف يقتصر التعرض لبعض الأساليب الفنية اللازمة لاعداد الخطة، دون أن يعني ذلك الاقلال من أهمية الأساليب الفنية اللازمة للتحضير للخطة أو لوضعها موضع التنفيذ لأن المجال لا يسمح بالتفصيل. وعليه، فانها سوف تتم فيما يلي مناقشة الموازين التخطيطية ثم يتبعها تحليل المدخلات والمخرجات.

الموازين التخطيطية:

اعتمد التخطيط على أسلوب الموازين التي تضمن التعادل بين المتاح من منتج ما أو مورد ما مع جميع استخداماته. وحيث يتحقق التوازن في كل الموازين، فان ذلك يضمن في النهاية تحقيق التوازن العام في الاقتصاد الوطني. ومن أمثلة الموازين التخطيطية ميزان الاستثمار وميزان تكوين واستخدام الدخل الوطني،

وميزان القوى العاملة، وميزات تكوين وانفاق الناتج الوطني الاجمالي، وميزان التجارة الخارجية... الخ، والصورة العامة للميزان في أبسط أشكالها هي :

مجموع الموارد = مجموع الاستخدامات

وبصفة عامة يمكن تقسيم الموازين التخطيطية الى مجموعتين رئيسيتين هما : الموازين التركيبية، والموازين السلعية. وفيما يلي لمحة موجزة عن كل مجموعة. :

(أ) الموازين التركيبية :

وهي الموازين التي تبين المتغيرات الوطنية الكلية أو أجزاء منها، ومن أمثلتها ميزان تكوين وانفاق الناتج الوطني الأجمالي، وميزان الاستثمارات، وميزان تكوين واستخدام الدخل الوطني ...الخ وفيما يلي بعض صور هذه الموازين.

(أ.I)- ميزان تكوين وانفاق الناتج الوطني الاجمالي: ويحدد هذا الميزان انتاج الانشطة المختلفة للاقتصاد الوطني وكيفية توزيعه بين استخداماته المختلفة سواء كانت وسيطية أو نهائية. وكذلك يظهر مكونات الطلب النهائي أي الاستهلاك (الفردي والاجتماعي)، والتراكم، والتغير في المخزون، وصافي العلاقات مع الخارج وقد تظهر صورة هذا الميزان في الشكل التالي:

جدول (I.2): صورة مبسطة لميزان تكوين وانفاق الناتج الوطني الاجمالي

الموارد	الاستخدامات
الناتج المحلي الاجمالي	الاستهلاك (الفردي والاجتماعي)
صافي عوائد الدخل مع العالم الخارجي	التراكم
الضرائب غير المباشرة	التغير في المخزون
ناقصا اعانات الانتاج	الصادرات
	ناقصا الواردات من السلع والخدمات
المجموع	المجموع

المصدر: د. كاظم حبيب، التخطيط الاقتصادي، دروس مقياس طرق التخطيط للسداسي السادس للسنة للسنة الجامعية 1979.1980 معهد العلوم الاقتصادية بالجزائر، ص54.

(2٠٩)ـ ميزان الاستثمارات : نظر لما للاستثمار من اهمية خاصة فانه يمكن وضع موازين مختلفة حسب الجانب المراد ابراز اهميته• فيمكن مثلا وضع ميزان لتحديد حصص الانشاءات والمبالغ اللازمة للآلات ، أووضع ميزان لتوزيع اجمالي مخصص للتجديدات (سواء كانت اصلاح شامل أو احلال)،
أو وضع ميزان يبين توزيع اجمالي الاستثمار على القطاعات المختلفة للاقتصاد الوطني ،٠٠٠الخ•

ويتضمن جانب الموارد من هذا الميزان اجمالي الاستثمارات التي تتمثل في الاستثمارات الانتاجية والاستثمارات الجارية والمخزون السلعي •
(أ٠3)ـ ميزان تكوين واستخدام الدخل الوطني:
وفي هذا الميزان يلاحظ وجود طرفين هما ايرادات الدخل الوطني و استخداماته كما هو مبين في ادناه•

جدول(22): ميزان تكوين واستخدام الدخل الوطني •

ايرادات (تكوين) الدخل الوطني	مصروفات (استخدام) الدخل الوطني
1ـ صافي الانتاج 2 ـ صافي الموازنة في التعامل الاقتصادي الخارجي ومنها : أ ـ صافي الموازنة بين الاستيرادات والصادرات ب ـ صافي الفرق في اسعار السلع المتبادلة مع الخارج•	1ـ التراكم ومنه : أ ـ الاستثمارات لتوسيع الثروة الاجتماعية الثابتة في المجالات الانتاجية• ب ـ الاستثمارات لتوسيع احتياطات الانتاج والتداول • ح ـ زيادة الاحتياطيات 2ـ الاستهلاك (الفردي والاجتماعي): ا ـ الاستهلاك الفردي ب ـ الاستهلاك الاجتماعي•
المجموع	المجموع

المصدر: نفس المرجع المذكور في الجدول السابق • ص 51

أن هذه الموازنة اما أنها تكون فعلية أو تقديرية لفترة زمنية معينة لبلد معين •

(أ-4) - ميزان القوى العاملة :-

أن ميزان القوى العاملة يهدف بصفة عامة الى مايلي : -

- تحقيق التوازن العام بين العرض من العمل والطلب عليه.
- ضمان تحقيق احتياجات كافة قطاعات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة على اختلاف اشكالها.
- اتاحة فرص العمل للذين بلغوا سن العمل.
- الربط بين تخطيط استخدام القوى العاملة وتخطيط زيادة انتاجية العمل.
- الربط بين تطور الفن الانتاجي وأثره على حجم القوى العاملة المطلوبة وانتاجيتها.
- الربط بين سياسة الأجور وسياسة العمالة والانتاجية.

وقد تظهر صورة هذا الميزان في الشكل التالي:-

جدول (2.5) صورة مبسطة لميزان القوى العاملة :

الموارد	الاستخدامات
عدد السكان ناقصا : السكان من الفئة العمرية (0_15) ناقصا : السكان فوق سن التقاعد الحصيلة: السكان في سن العمل زائدا : السكان العاملون بعد سن التقاعد.	السكان العاملون في قطاعات الاقتصاد الوطني. الصناعة الزراعة الخدمات السكان في سن العمل ولكن عاطلون عن العمل. الطلبة فوق سن 15 ربات البيوت دوري العاهات
المجموع	المجموع

المصدر: د.كاظم حبيب، التخطيط الاقتصادي، ص 53، المرجع السابق

ب- الموازين السلعية: يتم بناء هذه الموازين بالنسبة للسلع الرئيسية والاستراتيجية بهدف تحقيق التوازن بين المتاح والمستخدم منها، أي بهدف تحقيق التوازن بين العرض والطلب لهذه الموارد، ثم العمل على تحقيق التوازن العام على مستوى الاقتصاد الوطني.

أن الميزان السلعي على مستوى الاقتصاد الوطني ليس إلا تجميعاً لمجموعة من الموازين التي يتم إعدادها بواسطة المستويات التخطيطية المختلفة، يتضمن كل منها الوحدات المتاحة من السلعة واستخداماتها المختلفة. ولذا فان السلعة التي يعد لها الميزان يجب أن تكون وحداتها متجانسة اذا كان الميزان يعد في صورة كمية، أما اذا لم تكن وحدات السلعة متجانسة فان الميزان يعد في صورة قيمية. وقد يتخذ الميزان الخاص بسلعة معينة الشكل التالي:.

جدول(2/4): ميزان خاص بسلعة معينة.

الموارد (العرض)	الاستخدامات (الطلب)
1- المخزون في أول الفترة 2- الانتاج 3- الواردات 4- السحب من الاحتياطي لدى الدولة 5- أية موارد أخرى	1- الاستخدامات الوسيطة 2- الاستثمار (تكوين رأس المال) 3- الاستهلاك (الفردي والجماعي) 4- الصادرات 5- مخزون آخر الفترة
اجمالي الموارد	اجمالي الاستخدامات

المصدر: د.محمود يونس محمد، عبد النعيم محمد مبارك، في اقتصاديات التنمية و التخطيط، ص 270، مرجع سابق الذكر.

ومن الضروري أن يتساوى اجمالي الموارد مع اجمالي الاستخدامات، وأن يتحقق توازن الميزان على مستوى كل من المشروع، والقطاع والمستوى الوطني.

وعند اعداد الميزان الخاص بسلعة معينة فانه يتم تقدير كل بند من بنود الموارد والاستخدامات استنادا الى تجارب الماضي واعتماداً على بعض المعاملات الفنية.

واذا ما أسفرت النتيجة عن عدم توازن الميزان، فان الأمر قد يتطلب:

- مراجعة التقديرات الاحصائية لكافة بنود الميزان السلعي.
- محاولة تخفيض معاملات بعض البنود مثل بنود الاستهلاك النهائي.
- محاولة البحث عن موارد اضافية، والارتفاع بمستوى الاستفادة من الطاقات القائمة.

- تحريك بعض الموارد سواء بتشغيلها في مناطق جغرافية أكثر ملائمة، أو استخدامها في انتاج سلع أخرى لم تكن تستخدم فيها من قبل. هذه أهم الموازين التخطيطية. وبطبيعة الحال فهناك موازين أخرى مثل ميزان التجارة الخارجية، والميزان الخاص بتكلفة الانتاج والربحية، وميزان توزيع مخصص الاستثمار، وميزان المدفوعات الدولية، وميزان نفقات الدولة وايراداتها ... وغير ذلك من الموازين الأخرى.

ومهما يكن الأمر فانه يسجل فيما يلي الجوانب السلبية لنظام الموازين التخطيطية:

(أ)- الوقوع في بعض المتناقضات نتيجة لاهمال بعض البنود. فعلى سبيل المثال، عند وضع ميزان التجارة الخارجية نجد أن هناك بيانات تتعلق بالصادرات والواردات ذات الأولوية فقط وليس لجميع السلع المصدرة أو المستوردة. وقد يترتب على ذلك عدم توازن ميزان السلع غير الهامة.

(ب)- احتمال عدم توافق الاجزاء مع الكل. ويحدث ذلك عند استعمال مفاهيم مختلفة في أجزاء متفرقة من الخطة. فاذا احتوى اذن انشاء مشروع معين على أهم المعدات اللازمة له بتفصيل يختلف عن ذلك المستخدم عند وضع ميزان المعدات، عندئذ لا يمكن استخدام هذا الاذن في وضع ميزان المعدات. وقد يحدث نفس الشيء بالنسبة للمواد الأولية اللازمة للمشروع عند تشغيله.

(ج)- صعوبة تحقيق التناسق في الخطة. والمقصود بذلك هو صعوبة حل المعادلات التي تعبر عن الخطة. فوفقاً لنظام الموازين التخطيطية، فان كل من يشترك في عملية التنسيق، سواء كان شركة أو هيئة، يعد مسؤلاً مسؤلية مباشرة عن معادلة أو معادلات محددة في الخطة، ويقوم كل طرف بالمساومة استناداً الى المعاملات الفنية المستخدمة في تقدير احتياجات كل قطاع أو نشاط على ارقامه الخاصة بحيث يضمن التعادل في معادلاته.

وواقع الأمر أن أي مشترك في عملية التنسيق لا يستطيع بمفرده التحقق من صحة التوازن في كل معادلة من معادلات النموذج وعادة ماينصب الاهتمام على بعض المتغيرات أو المعادلات التي تعتبر كبيرة الأهمية ويتم التنسيق بينهما بطريقة ((التجربة والخطأ)) ويعتمد حل هذه المعادلات على التخمين.

رغم النقائص المذكورة عن الموازين كأسلوب فني للتخطيط ، ومع ذلك فلازالت تمد المخطط بالعلاقات الأساسية في الاقتصاد، وبالتالي يستخلص أن أسلوب الموازين التخطيطية يقوم على محاولة وضع صورة توازنية للاقتصاد الوطني.

وفي حالة ما اذا توصل المخططون الى وضع هذه الصورة فانهم لا يقومون بوضع خطط بديلة لأنه لايكون هناك سوى اختيار واحد. يضاف الى ذلك أن هذا الأسلوب لايعتني صراحة بتحقيق الأمثلية في استخدام الموارد، وتحقيق الكفاءة الاقتصادية في مجال الانتاج والاستهلاك والتوزيع. ولايعني هذا أنه يهمل الكفاءة كلية اذ أنه عندالتنسيق في الخطة تتم المساومة على أساس معايير معينة يفترض أنها تراعي الكفاءة الاقتصادية، الا أن ذلك لايأخذ في حسابه علاقات التشابك في الاقتصاد الوطني واذا ماوجد تعارض بين أكثر من هدف فلا يكون هناك معيار للمفاضلة بين الأهداف .

ولقد أفسح ذلك المجال أمام أساليب أخرى للتخطيط منها تحليل المدخلات والمخرجات وهو ما سيبين فيما يلي.

تحليل المدخلات والمخرجات :

يعتبر تحليل المدخلات والمخرجات محاولة منهجية يتسنى من خلالها اقتفاء أثر تدفق السلع والخدمات بين الوحدات الاقتصادية المنتجة وبين غيرها من وحدات الاستخدام النهائي سواء كان هذا الاستخدام في صورة استهلاك أو في صورة تكوين رأس مال ثابت (المباني ، والآلات، والمعدد، ووسائل النقل ...الخ). ومخزون أو في صورة صادرات.

ان هذه المحاولة المنهجية تستهدف التحليل الكمي للاعتماد المتبادل للوحدات المنتجة والمستهلكة في الاقتصاد الحديث • وهو التحليل الذي يتميز بأنه يصاغ في شكل يمكن من القياس المباشر واستخلاص النتائج الرقمية للعلاقات الاقتصادية موضوع الدراسة • ولقد اقتضت هذه الصفة الكمية للتحليل وجود جداول المدخلات والمخرجات • وهي تصور ما انتهت اليه العلاقات بين الوحدات الاقتصادية في شكل متغيرات اقتصادية تمثل المدخلات والمخرجات لاقتصاد ما خلال فترة معينة (سنة مثلا)•

يقوم تحليل المدخلات والمخرجات على أساس تقسيم الاقتصاد الوطني الى عدد من القطاعات ، يبين تدفق كل قطاع معادلة بسيطة هي معادلة الموارد والمستخدمات ، والتي تأخذ عادة الشكل التالي:

الانتاج + الاستيراد + مخزون أول المدة

= الاستهلاك الوسيط

+ الاستهلاك النهائي (فردي وجماعي)

+ التصدير

+ الاستثمار الثابت

+ مخزون آخر المدة

+ الفقد والضياع (I)

وباعادة ترتيب بنود المعادلة ، مع اهمال الفقد والضياع ، فيتم الحصول على:

الانتاج = الاستهلاك الوسيط + الطلب النهائي

حيث يطلق اصطلاح الطلب النهائي على الاستهلاك النهائي وصافي العلاقات مع العالم الخارجي والتكوين الرأسمالي (الاستثمار مضافاً اليه التغير في المخزون)•

(I): د•محمود يونس محمد ، وعبد النعيم محمد مبارك ، في اقتصاديات التنمية والتخطيط ، المرجع السابق • ص 277

وعلى افتراض أن الاقتصاد قد أمكن تقسيمة الى "ن" من القطاعات وأن س و: تعبر عن الانتاج الكلي من السلعة "و"، و = 1، 2، ... ن.

، س و هـ: تعبر عن كمية انتاج القطاع "و" التي يستخدمها القطاع "هـ"،

، د و : تعبر عن كمية انتاج القطاع "و" التي تذهب للطلب النهائي.

فانه يمكن بناء جدول المدخلات والمخرجات الذي يوفر لنا اطار مناسب لقياس وتصوير تدفقات الانتاج المادي ما بين القطاعات المختلفة المكونة للاقتصاد الوطني.

وفيما يلي شرح لجدول المدخلات والمخرجات وبيان كيفية استخدامه في التخطيط الاقتصادي:.

يمثل جدول المدخلات والمخرجات جميع العلاقات المتداخلة في الاقتصاد الوطني، وهناك مجموعة من القواعد العامة التي تحكم وتوضح هيكل هذا الجدول ، وفيما يلي سوف يتم حصر هذه القواعد:

أولا

أن اعمدة الجدول تمثل الاستخدامات المختلفة لمنتجات قطاعات الانتاج المحلي ويمكن تقسيم هذه الاستخدامات الى ما يلي :-

أ- الاستخدام الوسيط ويحتوي على الاستهلاك الوسيط الذي يمثل ذلك الجزء من الناتج الاجمالي الوطني في أي قطاع من قطاعات الانتاج المحلي الذي يستخدم كمدخل لبقية قطاعات الانتاج المحلي.

ب- الاستخدام النهائي ويحتوي على الطلب النهائي الذي يضم:-

(ب . 1. الاستهلاك النهائي: ويتمثل هذا الاستهلاك في حجم السلع والخدمات التي يستنفذها القطاع العائلي وقطاع الحكومة. ويوجد عمودين لهذا الاستهلاك : عمود القطاع العائلي - وعمود القطاع الحكومي باعتباره جهاز ادارة عامة.

(ب . 2. التكوين الرأسمالي: أي الاستثمار الذي يتمثل في المباني و الآلات والمعدات ... الخ مضافاً اليه التغير في المخزون.

جدول (5.2) : جدول المدخلات والمخرجات

استخدامات القطاعات (المدخلات) / قطاعات الانتاج (المخرجات)	الاستخدام الوسيط					الاستخدام النهائي						اجمالي المخرجات
	القطاع 1	القطاع 2	... هـ ...	القطاع ن	الاستخدام الوسيط الكلي	الاستهلاك النهائي: فرادى	الاستهلاك النهائي: حكومي	الإستثمار	التغير في المخزون	العالم الخارجي	الطلب النهائي	
القطاع 1	س11	س21	......	س1ن	ع (هـ=1 ... ن) س1هـ						ص1	س1
القطاع 2	س12	س22	......	س2ن	ع (هـ=1 ... ن) س2هـ						ص2	س2
⋮	⋮	⋮		⋮	⋮						⋮	⋮
القطاع ن	سن1	سن2	......	سنن	ع (هـ=1 ... ن) سنهـ						صن	سن
الطلب الوسيط الكلي	ع (و=1 ... ن) س1و	ع (و=1 ... ن) س2و	......	ع (و=1 ... ن) سون	ع ع (و=1، هـ=1 ... ن) سوهـ						ع (و=1 ... ن) صو	ع (و=1 ... ن) سو
الواردات												
القيمة المضافة: اجور												
القيمة المضافة: ضرائب ورسوم												
القيمة المضافة: ارباح غير موزعة												
اجمالي المدخلات												مخرجات خاصة

المصدر : [illegible]

(ب . 3) قطاع العالم الخارجي: ويمثل هذا العمود الفائض من الانتاج الذي يمكن أن يخصص للتصدير.

ثانيا:

تنقسيم صفوف الجدول الى المدخلات اللازمة لقطاعات الانتاج المحلي وكذلك الواردات و القيمة المضافة.

ويلاحظ أن القيمة المضافة مقسمة الى العناصر التالية:

1 - الأجور والمهايا والارباح الموزعة.
2 - الضرائب المباشرة وغير المباشرة والرسوم على الانتاج.
3 - الارباح غير الموزعة والاحتياطيات المختلفة.

ثالثا:

يلاحظ في الجدول تساوي مجموع الأعمدة المناظرة وأعمدة الصفوف المتناظرة بينما أنه لو وجد صف لا يناظره عمود فان مجموع هذا الصف يساوي الصفر وكذلك كل عمود لا يوجد له صف يناظره أيضا فان مجموعة صفرا.

العلاقات التي ينبني على أساسها جدول المدخلات والمخرجات:

يعتبر تحديد العلاقات من الخطوات الرئيسية التي تحدد طبيعة النماذج الاقتصادية التي تعتمد على جدول المدخلات والمخرجات لأن تحديد هذه العلاقات توضح مجالات استخدام جدول المدخلات والمخرجات في اعداد القرارات الاقتصادية المختلفة.

وبصورة عامة يمكن تقسيم العلاقات الى النواحي الثلاث التالية

1 - العلاقات التوازنية.
2 - العلاقات الفنية.
3 - العلاقات السلوكية.

أولا - العلاقات التوازنية:

(أ) - علاقات حجم الانتاج المتحقق في القطاعات المحلية وأوجه استخدام

هذا الانتاج، وتؤكد هذه العلاقات أن مجموع أي عمود من أعمدة قطاعات الانتاج المحلي في الجدول تساوي مجموع الصف المناظر.

(ب)- العلاقة بين دخل القطاع العائلي وأوجه الانفاق المختلفة لهذا القطاع ومدخرات هذا القطاع.

(ج)- العلاقة بين مجموع الانفاق الحكومي (باعتبارها أداة الادارة العامة) ومجموع الضرائب في صورها المختلفة.

(د)- العلاقة بين مدخرات قطاع الأعمال ومدخرات القطاع العائلي والقطاع الحكومي والاستثمار وحجم الدائنية مع العالم الخارجي.

ثانيا - العلاقة الفنية:

يمكن تقسيمها الى نوعين من العلاقات:

(أ)- العلاقات الفنية في حساب الانتاج الجاري وذلك بالنسبة الى الانتاج المحلي وهو ما يسمى بالمعاملات الفنية للانتاج التي تعني أن كل وحدة اضافية لمخرجات جديدة تنتج عن توافق نسبي ثابت لمدخلات مادية آتية من قطاعات أخرى. ويمكن فرض ثبات هذه المعاملات لفترة معينة عند استخدام جدول المدخلات والمخرجات عند دراسة الآثار المباشرة وغير المباشرة لأي خطة استثمارية.

(ب) العلاقات الفنية في حساب رأس المال وهذه العلاقة تنقسم الى علاقات فنية في مرحلة التشغيل.

ثالثا - العلاقات السلوكية:

ويمكن تقسيمها الى النواحي التالية:-

(أ)- السلوك الانفاقي للقطاع العائلي، وتتوقف هذه العلاقات على الكيفية التي يوزع بها القطاع دخله بين الانفاق على السلع الاستهلاكية المختلفة وبين الادخار.

(ب)- سلوك قطاع الأعمال في توزيع الفائض من القيمة المضافة بعد استبعاد الضرائب بين الأجور والارباح الموزعة والارباح غير الموزعة. وتستخدم جداول المدخلات والمخرجات في التخطيط والتنبوء عن طريق الأساليب الرياضية التي تؤدي الى الاستعانة

باستخدام مقلوب مصفوفة المعاملات الفنية التي تمكن من معرفة مستويات الانتاج للقطاعات الاقتصادية المختلفة في فترة مقبلة وذلك عن طريق تحديد مقدار الطلب النهائي في كل قطاع في تلك الفترة المرغوب الوصول اليها وذلك بفرض ثبات المعاملات الفنية للانتاج. ومن الجدول السابق يمكن وصف تدفق الانتاج المسابي لعدد "ن" قطاعات الاقتصاد الوطني، بمجموعة من المعادلات كالآتي :ـ

س١ = س ١١ + س ٢١ + ... + س ١ ن + ص ١

س٢ = س ١٢ + س ٢٢ + ... + س ٢ ن + ص ٢ ......(١)

⋮

س ن = س ن ١ + س ن ٢ + ... + س ن ن + ص ن

حيث س و = الانتاج الكلي من السلعة "و" ...، و = ١، ٢ ، .... ن .

س وه = كمية انتاج القطاع "و" التي يستخدمها القطاع "ه" .

ص و = كمية انتاج القطاع "و" التي تذهب للطلب النهائي

وتعرف مجموعة المعادلات هذه بمعادلات الموازنة فهي عبارة عن مجموعة من المتطابقات الحسابية تكون صحيحة بغض النظر عن قيم المتغيرات التي تحتويها . وتقرر هذه المعادلات أن المنتج الكلي للقطاع "و" يتساوى مع مجموع الكميات المستهلكة بواسطة كل قطاع من قطاعات الانتاج بما في ذلك القطاع "ه" نفسه . يضاف الى ذلك الكميات المستهلكة نهائيا (الطلب النهائي) وذلك يعني أن العرض الكلي للسلعة يكون مساويا للطلب الكلي (الوسيط + النهائي). ووفقا لافتراض محدد لنموذج المدخلات والمخرجات (ثبات نسب مزج مستخدمات الانتاج)، فان المستخدم من انتاج القطاع "و" في انتاج القطاع "ه"، هو عبارة عن نسبة من انتاج القطاع "ه" ويمكن التعبير عن هذا الافتراض بالمعادلة :

س وه = أ وه . س ه   ؛ر = ١ ، ٢ ، .... ن .   ....(٢)

حيث أ و ه أقل قدر مستخدم من السلعه "و" لانتاج وحدة واحدة من السلعة "و" ويسمى بالمعامل الفني للانتاج .

وتسمى المعادلة (٢) بالمعادلة الهيكلية (أو البنيائية). وتعبر في الواقع على أساس العلاقات التي يحتويها نموذج المدخلات والمخرجات. وسيكون عدد المعاملات أوهو"ن ٢". وعلى اعتبار أن نموذج المدخلات والمخرجات يهدف الى تحديد أحجام انتاج القطاعات المنتجة بدلالة الطلب النهائي لكل قطاع، والذي يفترض أنه معلوم، فان النموذج يظهر في شكله البسيط كالآتي:

بالتعويض في معادلة من معادلات الموازنة (١)ـ بالمعادلة الهيكلية المناظرة (٢) نحصل على مجموعة المعادلات الآتية :ـ

س١ = أ١١.س١ + أ٢١.س٢ + ... + أ١ن.س ن + ص١

س٢ = أ١٢.س١ + أ٢٢.س٢ + ... + أ٢ن.س ن + ص٢ (٣)

⋮

س ن = أن١.س١ + أن٢.س٢ + ... + أنن.س ن + ص ن

ومن هذه المعادلات يمكننا الحصول على:

س١ ـ (أ١١.س١ + أ٢١.س٢ + ... + أ١ن.س ن) = ص١

س٢ ـ (أ١٢.س١ + أ٢٢.س٢ + ... + أ٢ن.س ن) = ص٢ (٤)

⋮

س ن ـ (أن١.س١ + أن٢.س٢ + ... + أنن.س ن) = ص ن

وبوضع النموذج في شكل مصفوفة فانه يتخذ الصورة :

المصفوفة		المتجه س		المتجه ص	
(١ ـ أ١١) ـ أ٢١ ـ ..... ـ أ١ن		س١		ص١	
ـ أ١٢ + (١ـ أ٢٢) ـ ..... ـ أ٢ن		س٢	=	ص٢	(٥)
ـ أن١ ـ أن٢ ـ ... ـ (١ـ أنن)		س ن		ص ن	

وباستخدام رموز المصفوفات يتخذ النموذج الشكل التالي:

(١* ـ أ*) س* = ص*

حيث : ١* هي مصفوفة الوحدة من الرتبة ن × ن .

، أ* هي مصفوفة المعاملات الفنية للانتاج من الرتبة ن × ن.

(١* ـ أ*) هي مصفوفة من الرتبة ن × ن ويطلق عليها مصفوفة ليونتيف، كل عناصر قطرها الرئيسي (الذي يمتد من أعلى اليمين الى أسفل اليسار) موجبة في حين أن باقي العناصر على جانبي هذا القطر الرئيسي تكون سالبة أو مساوية للصفر .

، س * متجه عمود من الرتبة ن × ١

و ص * متجه عمود من الرتبة ن × ١

وبايجاد مقلوب مصفوفة ليونتيف (١* ـ أ *)، فان الحل العام لنموذج المدخلات والمخرجات يمكن التعبير عنه كالآتي:ـ

$$س* = (١* ـ أ*)^{-١} . ص*$$

وهذه العلاقة هي التي تستخدم في التخطيط حيث يتحدد الطلب النهائي (ص *) خارج النموذج ، س* هي مستويات الانتاج اللازمة لاشباع هذا الطلب (المتغيرات الداخلية في النموذج)، المصفوفة $(١* ـ أ*)^{-١}$ تمثل المستلزمات المباشرة (مكونات الطلب النهائي) وغير المباشرة (التي تدخل في الاستخدام الوسيط). وبمعنى آخر، فان هذه المصفوفة تمثل الاحتياجات الكلية اللازمة لانتاج وحدة واحدة من الطلب النهائي.

ومما هو جدير بالملاحظة أن المستلزمات غير المباشرة تتناقص باستمرار وذلك يعكس شرط استقرار النموذج اذ لو كانت هذه المستلزمات متزايدة لابتعدنا عن التوازن. ويستتج تناقص المستلزمات غير المباشرة من حقيقة أن مجموع مكونات كل عمود في مصفوفة المعاملات الفنية يقل عن الواحد الصحيح . (ويناظر ذلك الشرط استقرار مستوى الدخل الوطني التوازني وهو أن يكون الميل الحدي للاستهلاك أقل من الواحد الصحيح).

وتعرف هذه الشروط باسم شروط هاوكنز وسايمون (1).

ومن الاستخدامات العملية لجدول المدخلات والمخرجات في اغراض التخطيط الاقتصادي يوجد :ـ

1ـ تقدير الانتاج الكلي اللازم لاشباع طلب نهائي معين.

2ـ بيان أثر التركيب الداخلي للطلب على الانتاج المطلوب .

3ـ تقدير الاحتياجات من العوامل الأولية . وفيما يلي عرض موجز لكل من هذه الاستخدامات :-

---

(1):د.محمود يونس محمد، د. عبد المنعم محمد مبارك، في اقتصاديات التنمية والتخطيط، ص281 ، نفس المرجع السابق.

1 ـ تقدير الانتاج الكلي: يمكن تقدير الانتاج الكلي وفق النموذج بطريقة مقلوب المصفوفة المذكورة سابقا.

2 ـ أثر تغير التركيب الداخلي للطلب النهائي على الانتاج : عند تقدير الانتاج الكلي، غالبا ما يكون الطلب النهائي مجمع في عمود واحد. وقد يقتضي هذا الطلب النهائي قدراً من العوامل الأولية أكبر مما هو متساح. وفي هذه الحالة، نستطيع المواءمة بين اللازم والمتاح من العوامل الأولية باحدى طريقتين:.

1 ـ انقاص الطلب النهائي.

2 ـ تغير مكونات الطلب النهائي.

وبهذا الأسلوب يمكن بحث أثر السياسات المختلفة للتنمية، مثل زيادة التصدير أو احلال الانتاج المحلي محل الواردات أو المقارنة بين وسائل الانتاج ذات الكثافة اليدوية وتلك ذات الكثافة الآلية... وهكذا.

ولتحديد أثر كل مكون من مكونات الطلب النهائي كانت الآتي:

جدول : (2، 6): أثر كل مكون من مكونات الطلب النهائي.

القطاع	استهلاك (ك)	استثمار ث	صادرات د	الطلب النهائي (ص)
١	ك١	ث ١	د ١	ص ١
٢	ك٢	ث ٢	د ٢	ص ٢
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
.	.	.	.	.
ن	ك ن	ث ن	دن	ص ن

المصدر : د.محمود يونس محمد، وعبد النعيم محمد مبارك، في اقتصاديات التنمية والتخطيط، مرجع سابق الذكر ص 300

ومن البند السابق عرفنا ان مستوى الانتاج يتحدد من العلاقة:

$س^* = (١^* - أ^*)^{-1} . ص^*$

ولحساب أثر الاستهلاك (مثلا) على مستوى الانتاج في القطاع "و" فاننا نضرب الصف "و" في مقلوب ليونيتيف في العمود الخاص بالاستهلاك. وبذات الطريقة يمكن ايجاد أثر كل من الاستثمار والصادرات.

أما اذا حدث لسبب أو لآخر أن تغييرات مفردات الاستهلاك مثلا فيما بينها كأن يكون هناك مفاضلة بين بديلين . أو أكثر - للاستهلاك ، فلمعرفة أثر اختلاف انماط الاستهلاك على مستويات الانتاج فاننا نضرب مقلوب مصفوفة ليونتيف في كل نمط من الأنماط الموجودة . وبمقارنة النتائج يمكن معرفة أثر كل بديل على مستوى الانتاج .

- تقدير المطلوب من العوامل الأولية :

لقد تم ايضاح فيما سبق كيفية استخدام نموذج المدخلات والمخرجات للحصول على تقدير الانتاج الكلي اللازم للوفاء بطلب نهائي معين . لاشك أن انتاج هذه الكميات يحتاج الى خدمات عوامل الانتاج من أجل تحقيقه . هذه الخدمات التي يطلق عليها في تحليل المدخلات والمخرجات اسم العوامل الأولية ، أي غير المنتجة داخل النظام الانتاجي .

ومن المعلوم أن لكل دولة كمية محدودة من العوامل الأولية . كما أن لكل منها أيضا أسلوب فني قد يختلف عن الأساليب المتبعة في الدول الأخرى . وحيث أن هذه الموارد المحدودة وهذا الأسلوب الفني المتميز من الصعب أن يتغير أي منهما في الفترة القصيرة ، فمن الضروري معرفة أنواع وكميات العوامل الأولية المطلوبة لتحقيق طلب نهائي معين وذلك لمقارنتها بما هو متاح منها .

فاذا كانت الكميات المتاحة من العوامل الأولية أكبر من تلك المطلوبة لتحقيق مستويات الانتاج المخططة لكان معنى ذلك أننا نستطيع اتاحة قدر أكبر من الطلب النهائي للمجتمع . أما اذا تبين أن المطلوب من العوامل الأولية يفوق المتاح منها لكان معنى ذلك عدم امكان اشباع الطلب النهائي المقدر وكان من اللازم تخفيضه .

- بعض الانتقادات التي توجه الى جداول المدخلات والمخرجات :

أول هذه الانتقادات تتعلق بمشكلة التجميع فاقتصار جدول المدخلات والمخرجات على عدد قليل نسبيا من القطاعات التي تشمل الاقتصاد الوطني بأكمله يؤدي احيانا الى تجميع غير متجانس لصناعات لاتتفق أساليبها الفنية مع بعضها البعض مما يجعل المعاملات الفنية المحسوبة تصور الواقع في كثير من الأحوال اذا تغير هيكل الانتاج ، وعموما فكلما زاد عدد القطاعات كلما أمكن الاستفادة أكثر من هذه الجداول .

2 ـ يوجد في الجدول مشكلة احلال فافتراض ثبات المعاملات الفنية يستبعد أثر تغير المدخلات نتيجة للتغير النسبي للأسعار.

3ـ يتغير المعاملات الفنية تبعا لتغير حجم الانتاج.

الا أن هذه الانتقادات لا تغير من الحقيقة وهي ضرورة وأهمية استخدام هذه الجداول في عملية اعداد الخطة، وفيما يختص بكل الانتقادات التي وجهت الى المعاملات الفنية فانه يمكن معالجتها بأسلوبين رئيسيين :

1ـ أسلوب التنبؤ بالاتجاهات.

2ـ أسلوب الخبراء.

ويعتمد الأسلوب الأول على وجود معاملات فنية احصائية وعن طريق هذه البيانات يمكن استخدام الاقتصاد القياسي لتحديد اتجاهات تلك المعاملات في المستقبل وأبسط هذه الأساليب أن تكون هذه المعاملات دالة للزمن.

وأسلوب الخبراء يعتمد على رأي الخبراء في اتجاهات هذه المعاملات الفنية في المستقبل على ضوء التطور العلمي والتكنولوجي العالمي.

(2.2)ـ دور واهمية التخطيط في التنمية ومقوماته الأساسية:

(1.2.2)ـ دور واهمية التخطيط في التنمية:

يتجلى دور واهمية التخطيط في التنمية بشكل رئيسي في أهم مايلي :ـ

(أ) ـ المحافظة على الموارد المتاحة للمجتمع:

أن التخطيط يساعد على تجنب كل ضياع للموارد المتاحة للمجتمع، لأنه يستهدف بالدرجة الأولى حصر الموارد وتوجيهها الوجهة المناسبة قبل بدء التنفيد اذ أن التناسق بين الموارد والاستخدامات في ظل التخطيط يكون سابقا على اتخاد القرارات.

(ب)ـ توجيه موارد المجتمع وفق أولوياته:

اذا تمت التنمية الاقتصادية وفق خطة مدروسة، ففي ذلك قدر متعين من ضمان احسن اختيار المشروعات التي تحقق فائدة المجتمع

لأنها ستحدد وفق أولوياتها وعلى ضوء الدراسات الفنية والاقتصادية التي ترتكز في المقام الأول على المواءمة بين موارد المجتمع وامكانياته. وأن أولويات المجتمع في ظل التخطيط تتحدد دون ما اعتبار لعامل الربح الذي لا يعد الا مقياسا للكفاءة الاقتصادية ولايمكن بأي حال من الأحوال أن يكون المحرك الأساسي والوحيد للقيام بالمشروعات الاستثمارية كما في ظل النظام الحر.

(ح)- تنفيذ المشروعات ذات الأهمية الاستراتيجية:

تحتاج التنمية الاقتصادية الى توجيه الموارد في بداية عملية الانماء الى المشروعات ذات الأهمية الاستراتيجية ومنها: المشروعات ذات الانتاجية الثقيلة مثل صناعة الحديد والصلب وصناعة الآلات والمعدات الانتاجية وغيرها - ومشروعات البنية الأساسية (الطرق، الكباري، محطات توليد الكهرباء، السدود، والخزانات، وما الى غير ذلك من المشروعات التي تعتبر لازمة لقيام الصناعة الحديثة. أن رأس المال الخاص يحجم عن الاقدام الى مثل هذه المشروعات بسبب حاجتها الى رؤوس أموال ضخمة، وعدم وجود الأنشطة الاقتصادية التي تعتمد عليها وتطلب خدماتها، وانخفاض ارباحها في الفترة القصيرة، وطول مدة مردوديتها مثل الصناعات الثقيلة، واقترانها بقدر كبير من المخاطر ... الخ. وهذا يستدعي تدخل الدولة عن طريق التخطيط لتعبيئة الموارد الكافية والضرورية وتوجيهها الى تلك المشروعات ذات الأهمية الاستراتيجية لعملية التنمية.

(د) تحقيق العدالة الاجتماعية:

أن اهداف التخطيط الذي يستند الى الملكية الجماعية، لاتقتصر على تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، بل تستهدف تحقيق اهداف اجتماعية مثل عدالة التوزيع التي تعمل على توسيع قاعدة الانتاج وتؤدي الى ارتفاع معدلات الاستثمار ... الخ.

وقد يؤدي في النهاية الى خلق فرص العمل واشباع حاجات المستهلكين وبصفة عامة الى الارتفاع بمستوى المعيشة.

(هـ)- العمل على تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية :-

لايمكن تحقيق أهداف التنمية مالم تقوم الدولة بوضع خطة اقتصادية تشرف على تنفيذها. ومن ثم فان الدولة وحدها هي القادرة على تخطيط الاستثمارات بالصورة المطلوبة حتى تتحقق أهداف التنمية الاقتصادية. لأن عن طريق جهاز التخطيط تستطيع الدولة دراسة حالة النشاط الاقتصادي في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني فتدرس تطوراته الماضية وتقوم بعمل تقديرات للتطورات المستقبلية آخذة في اعتبارها مختلف العوامل السياسية و الاقتصادية والاجتماعية وغيرها. ثم تحدد أهدافها والوسائل اللازمة لتحقيقها في أقل فترة زمنية ممكنة. ليس هذا فحسب بل انها عن طريق جهاز التخطيط تتابع أيضا سير النشاط الاقتصادي في مختلف القطاعات وتنسق فيما بينها بما يضمن تحقيق أهدافها بقدر الامكان.

والخلاصة من كل ما تقدم، أن الأخذ بأسلوب التخطيط الاقتصادي هو محاولة ايجابية لمجابهة مشكلة التخلف الاقتصادي بدلا من ترك الأمور تجري عشوائيا دون ربط أو تنسيق فيما بينها ودون ضوابط تشير الى أن المجتمع يسير في الطريق الصحيح نحو تحقيق أهدافه. على أنه يجب أن لايفهم من ذلك أن التخطيط في حد ذاته يعد علاجا لمشكلة التنمية الاقتصادية، فهو يحتاج الى جهود ضخمة لكي يتحقق له درجة من النجاح في هذا الصدد.

ان نجاح أسلوب التخطيط يتوقف في الواقع على مجموعة من المقومات سيتم التعرض لها فيما يلي:

(٢-٢-٢) مقومات التخطيط الاقتصادي:

في الواقع، ان نجاح العملية التخطيطية يستلزم توافر بعض المقومات الأساسية أهمها مايلي :

1- وجود حجم كاف من البيانات والمعلومات التي تصلح لبناء الخطة :
ويتطلب ذلك وجود أجهزة على درجة عالية من الكفاية يوكل اليها جمع و
تحضير هذه البيانات والمعلومات، كما يكون هناك ضمان لاستمرار تدفقها
بكفاءة عالية.
2- وجود جهاز قادر على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التخطيط :
وحتى يكون لهذا الجهاز مقومات الجهاز التخطيطي فمن الضروري أن يكون
لقراراته طابع الالزام على كافة مستويات الاقتصاد الوطني. وأن يكون
في سلطته متابعة تنفيذ عملية التخطيط، كما أنه من الضروري أيضاً أن
يتوفر لهذا الجهاز الكادر الفني من الخبراء والمتخصصين القادرين على
صياغة خطة متكاملة.
3- توافر الكادر الفني على مستوى الوحدات الانتاجية :
وذلك حتى يمكن تفهم احتياجات هذه الوحدات والتعبير عنها للجهاز
التخطيطي وكذا تفهم وتنفيذ القرارات التي تصل اليه من جهاز التخطيط.
4- توافر الاجهزة اللازمة لمتابعة تنفيذ عملية التخطيط:
وذلك حتى لايحدث مايعوق التنفيذ. ولما كانت عملية التخطيط هي عملية سياسية
في المقام الأول فان ذلك يتطلب توفر الكادر السياسي القادر على تعبئة كافة
القوى والجهود في سبيل تنفيذ الخطة ومتابعة هذا التنفيذ.
وبجانب هذه المقومات الأساسية اللازمة لنجاح التخطيط فان هناك بعض
المقومات التي يجب أن تتوافر في الخطة الشاملة ويقوم عليها بناؤها حتى
يمكن تحقيق الأهداف التي تتضمنها.
ويمكن اجمال هذه المقومات في الآتي:
(أ) الواقعية: وتعني الواقعية أن تكون أهداف الخطة تتفق مع موارد المجتمع
وامكانياته ومبنية على فهم كامل بامكانيات هذا المجتمع، ويتم اختيار هذا
عن طريق أساليب تخطيطية تختبر مايسمى بالتناسق الداخلي للخطة.

(ب) تحقيق الكفاءة الاقتصادية: ان الكفاءة الاقتصادية في الانتاج تقتضي بتخصيص هذه الموارد في استخداماتها المتعددة بحيث يتم الحصول على أقصى قدر ممكن من الانتاج. ولاتقتصر الكفاءة الاقتصادية في الواقع على مجال الانتاج فقط بل يجب أن تتم أيضا في مجالات الاستهلاك والتوزيع وخلافه. وأن القصد من أن تحقق الخطة الكفاءة الاقتصادية انما ينصرف الى محاولة المفاضلة بين كمية الانتاج المكتسبة وكمية الانتاج المضحى بها وتقرير أيهما أفضل من وجهة نظر المجتمع. ويمكن استخدام الارقام القياسية لحل هذه المشكلة ولوحلا جزئيا.

(ج) ـ التناسق: ويقصد به أن تكون أجزاء الخطة متناسقة تناسقا كاملا سواء على مستوى الأهداف مع بعضها البعض، أو مستوى الوسائل مع بعضها البعض، أو مستوى الأهداف ووسائل تحقيقها معاً. وبصفة عامة، فان التناسق يجب أن يتحقق بين حجم الموارد المتاحة والاستخدامات المخططة لها، وبين كمية الموارد المخصصة لكل قطاع مع الكمية المخطط انتاجها فيه وذلك منعا لظهور الاختناقات. كما يجب أيضا أن لا تزيد الكمية الموزعة على الاستخدامات النهائية عن الكميات المقرر انتاجها. ان تحقيق التناسق بين كافة أجزاء الخطة يترتب عليه سهولة تنفيذها وتحقيقها لأهدافها.

(د) ـ المرونة: ويقصد بها أن تتجاوب الخطة مع ما قد يوجد من ظروف طارئة. أي تكون للخطة قابلية للتعديل المستمر على ضوء الظروف المتغيرة، وعلى ضوء ما تظهره نتائج تنفيذ الخطة، فالخطة توضع في فترة زمنية معينة، وتصاغ بافتراضات معينة ويمكن لاحد تلك الافتراضات أو بعضها أن تسقط ولا بد في هذه الحالة من مراجعات مستمرة ولذلك فالخطة يجب أن توضع بحيث تترك مجالاً للتعديل أثناء التنفيذ. وكذلك فان المرونة في الخطة تقتضي ضرورة وجود وسائل واجراءات يمكن بواسطتها تعديل السياسات المقررة بحيث تتفق مع الأهداف المرغوب تحقيقها في ظل الظروف الجديدة وعلى ذلك،

فان المرونة تمنع أو على الأقل تنقص احتمالات وجود طاقات عاطلة أومعطلة في في الاقتصاد الوطني. وقد يمكن تحقيق المرونة عن طريق وجود خطط سنوية يمكن بواسطتها اجراء كافة التعديلات المطلوبة لمواجهة أي ظرف جديد.

(هـ)ـ توفر قدر من الديمقراطية: أن مشاركة الوحدات الانتاجية في صياغة القرار يعد ضمانا لواقعيته وتناسق الخطة من ناحية، ومن ناحية أخرى، فان نجاح عملية التخطيط يتوقف في المقام الأول على تضافر جهود وفئات الشعب المختلفة في العمل على تنفيذ واجباتها بأكثر كفاءة ممكنة. وحتى يمكن تجميع حماس الجماهير فيجب مشاركتها في مناقشة الأهداف الواردة بالخطة وسياسات تحقيق هذه الأهداف. ان المشاركة الشعبية في عملية التخطيط اذا ما كانت علمية وواقعية ترفع من احتمالات تنفيذ الخطة خصوصا اذا ما كان هناك لجان ومؤسسات مستقلة هدفها أن تظهر للفرد العادي ما في الخطة من محاسن ومساوئ حتى يمكنه الحكم عليها والمساهمة في تنفيذها.

هذه هي أهم مقومات نجاح التخطيط والمبادئ التي تحكم العملية التخطيطية. وبهذا تكون قد اكتملت المفاهيم الأساسية للتخطيط بصفة عامة، وبالتالي يمكن دراسة خصوصياته في القطاع الذي يشكل موضوع الدراسة وهذا ماسيتم [illegible] التطرق اليه في الفصل التالي.

الفصل الثالث

ـ تخطيط القوى العاملة

(1.3)ـ مفهوم و أهداف تخطيط القوى العاملة :

أن تخطيط التنمية لا يقتصر على تخطيط الموارد المادية و المالية فحسب ، بل يشمل تخطيط القوى العاملة كموارد بشرية تمثل القوى المنتجة الاساسية في الاقتصاد الوطني . و يقصد بتخطيط القوى العاملة التنسيق بين الموارد البشرية المتاحة و بين الاحتياجات لتلك الموارد بحيث يتم التنسيق بين الطلب و العرض على العمل كما و نوعاً ، و يختلف تخطيط القوى العاملة عن تخطيط الانتاج بأن آثاره المرغوبة لا تحدث الا بعد فترة طويلة نسبياً من الزمن ، و لذلك فان نطاق احداث التغير في القوى العاملة لا يظهر الا في الخطط طويلة الاجل . أما في الخطط القصيرة الاجل فان ما يحدث هو المواءمة بين العرض المحدد نسبياً و بين الطلب عليه ، و ينطبق هذا على الخطط المتوسطة الاجل و لكن بدرجة أقل.

و لا شك أن سوء تخطيط القوى العاملة أو عدم تخطيطها ، يؤدي بالاضرار بعملية التنمية التي تقوم بها أي دولة ، فيحدث اختلال بين قوة العمل و احتياجاتها في قطاعات الاقتصاد الوطني بحيث نجد فائض في بعض القطاعات ونقص في قطاعات أخرى ، و النتيجة العامة تعثر خطة التنمية بل و فشلها في نهاية الامر .

في مجال الحديث عن أنواع الخطط ، لوحظ أن الخطة الوطنية لكي تكون شاملة لا بد أن يتوافر فيها شرط الترابط و التناسق بين خطط القطاعات المختلفة و بحسب أن تعبأ جميع الموارد التي يملكها المجتمع و هي الموارد السلعية و الموارد المالية و الموارد البشرية ، و على ذلك فلا بد من ترابط و اندماج الخطط المختلفة أي ترابط الخطة السلعية التي تنظم استخدام الموارد السلعية و الخطة المالية التي تنظم استخدام الدخل الوطني و الخطة البشرية التي تنظم استخدام القوى العاملة ، و اذا ما توفرت تلك الشروط يمكن أن يدار الاقتصاد الوطني طبقاً لخطة وطنية شاملة .

تعتبر الخطة البشرية من أهم أجزاء خطة الاقتصاد الوطني، و تكتسب الخطة البشرية أهمية متزايدة مع تزايد الخبرات التخطيطية المجمعة، اذ عليها أن تؤمن الاستعمال الفعال للموارد البشرية، و الوصول الى مستويات عالية في انتاجية العمل. و يربط التخطيط البشري بتطور القوى المنتجة، و تحسين العلاقات الانتاجية .

ان التطوّر التقني، و استعمال الكيمياء و الكهرباء ، و استعمال أحدث ما توصل اليه العلم من مخترعات في مجال الانتاج، و ارتفاع مستوى التأهيل المهني لكوارد العاملين ، ينعكس في خطة انتاجية العمل، و خطة عدد العاملين . ان هذا يعني أن الخطة البشرية لها صلة وثيقة بتطور القوى المنتجة ، و أن التغيرات الواردة في خطة توزيع وعاء الاستهلاك، (مثل زيادة مخصصات الاستهلاك الاجتماعي، زيادة الخدمات و المساعدات المجانية ، تقليل فروق الدخول بين مختلف فئات العاملين،رفع الحدود الدنيا للاجور..و غيرها) ان هذه الامور تعني التحسين المستمّر للعلاقات الانتاجية .

ان مهمة التطور السريع للاقتصاد الوطني، و استخدام موارده المادية و المالية و البشرية ، يفرضان ضرورة تحسين تخطيط القوى العاملة من جميع أركانها .

و تتنامى هذه المهمة مع تطور حجم الانتاج للسلع المادية و الخدمات ، و تسارع التطور التقني ، و توسيع الصلات الاقتصادية مع الدول الاخرى.

و ان تحسين تخطيط القوى العاملة ممكن عن طريق تطوير التجربة التخطيطية في الدولة و تعميقها ، و الاستفادة من تجارب الدول الاخرى التي سبقت في هذا المجال.

و بما أن الخطة البشرية ، تعتبر من أهم أجزاء خطة الاقتصاد الوطني، فان عليها أن تعالج المهام الاساسية التالية :

1ـ تأمين الزيادة المستمرة لانتاجية العمل في جميع فروع الاقتصاد الوطني.

2ـ تأمين الاستعمال الكامل للموارد البشرية ، و تأمين حاجة جميع فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة اللازمة حسب مختلف المهن و الاختصاصات،و تأمين حاجة الاقاليم و الفروع التي تشكو من نقص في القوى العاملة على أساس تنظيم دورات تأهيلية و تدريبية للعاملين ، و اعادة توزيع القوى العاملة .

3ـ الاستعمال الامثل لوقت العمل في جميع فروع الاقتصاد الوطني

4ـ تأمين ارتفاع انتاجية العمل بوتائر كبيرة ، بالمقارنة مع ارتفاع وتائر نمو الاجور الوسيطة ، و بالتالي تقليل النفقات كرواتب و أجور، بالنسبة للوحدة المنتجة ، و بالتالي زيادة مخصّصات الاستهلاك الاجتماعي .

5ـ تأمين التطور المستمر للمستوى المعاشي للعاملين، و تحسين أشكال أنظمة الرواتب و الاجور، و مختلف أشكال الحوافز المادية للعاملين في مختلف فروع الاقتصاد الوطني، و تأمين الزيادة المستمرة للحدود الدنيا لاجور العاملين.

6ـ الاستعمال الامثل للعاملين في الانتاج ؛ (و بشكل خاص العاملين في الاقسام المساعدة و أقسام خدمات الانتاج)، و عدم السماح لوجود فائض من القوى العاملة ، و التخفيض المستمّر لعدد العاملين في الاعمال الادارية و المكتبية ، على أساس توحيد المؤسسات الصغيرة العاملة في مجال واحد .

و بصفة عامة فان تخطيط القوى العاملة على المستوى الكلي يهدف الى رسم استراتيجية واضحة و محددة لتطوير القوى العاملة تكون قادرة على تحقيق الاهداف الاجتماعية و الاقتصادية في بلدها .

أمّا على المستوى الجزئي (مستوى المؤسسة أو المنظمة)، فان تخطيط القوى العاملة ، يهدف الى توفير القوى العاملة المطلوبة المدّربة و المؤهلة و القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة و ضمان استمرار العمل فيها في المكان و الزمان الملائمين لتلك المؤسسة .

(3-2)- الترابط بين تخطيط القوى العاملة و تخطيط التنمية الوطنية :

أن الاطار العام لخطة التنمية الوطنية يتضمن تخطيط الموارد البشرية و المادية ،

و التخطيط العام لتلك الموارد يشمل المجتمع باسره متضمنا القطاعات المختلفة بداخله.

و اذا كان التخطيط هو الاسلوب العلمي المقصود به اتباع أحسن الطرق و الاساليب

لاستغلال و تنمية الموارد البشرية و المادية عن طريق تغيير اتجاهات الكم و الكيف

الموجودة و المتاحة في الدولة ، فان ذلك كله يحتاج الى تفكير علمي و قرارات موضوعية

و خطة عمل تتضمن هدف واضح و محدد مع أساليب و خطوات اجرائية سليمة .

و أسلوب تخطيط التنمية الوطنية و اتجاهاتها و عملياتها يختلف في الدول الرأسمالية

عنها في الدول الاشتراكية .

ففي الدول الرأسمالية تأخذ أنوعا متباينة و أساليب و أشكال متعددة حيث تقوم كل

شركة أو مشروع بالتخطيط طبقا لاهدافها التنموية و في ضوء ذلك يتم التخطيط

للقوى العاملة تبعا لقوى العرض و الطلب و قوى المنافسة . و هذا النوع من التخطيط

يستند على الاسس و المؤشيرات التالية :

تحديد مستويات المعرفة و المهارة و القدرة للوظائف المطلوب شغلها .

- و في ضوء تحديد حجم العمل الحالي و المستقبلي و عمليات التقاعدو الفصل و النقل

و الترقيات و الاجازة المتوقعة تحدد الوظائف و الاعمال بالكم و النوع وشروط

شغلها .

- كل ذلك أخذا بالاعتبار المتغيرات الاقتصادية و السياسية و ظروف البيئة المحيطة

التي تؤثر باتجاه سلبي أو ايجابي على المشروعات .

أما تخطيط التنمية في الاقتصاديات الاشتراكية فتكون شاملة .

و درجة الشمول تعتمد على القطاع الرائد لعملية التنمية و هو القطاع العام.

وبجانب ذلك فان عملية تخطيط التنمية تؤثر تأثيراً مباشرو أحيانا أخرى (لاسيما في الدول النامية) غير مباشرة على المرافق الاقتصادية الاخرى من طريق رسم المسارات العامة لاتجاهاتها ووضع الضوابط المختلفة لفعاليتها ضمن استراتيجيات التنمية الوطنية .

و يتم ذلك في محوري العنصر البشري من حيث التخطيط للتنمية و العنصر المادي .

و في مجال الموارد البشرية التي تتمثل في القوى الانسانية القادرة و الراغبة في مجالات الانتاج و الخدمات فان خطة التنمية الوطنية لا بد أن تأخذ باعتبارها كافة المتغيرات و المحددات لعملية تخطيط الموارد البشرية و ان ترسم السياسات والوسائل اللازمة لتنميتها .

و على أساس ما تقدم يمكن القول بان خطة التنمية الوطنية تهدف الى رفع المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع . و ذلك يعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري، باعتباره العامل الحاسم لعمليات التنمية الوطنية .

أن تخطيط القوى العاملة لا بد أن يأخذ أهمية كبيرة في التخطيط الاقتصادي و ذلك لان الانسان هو الثروة الحقيقية . و تبعا لهذا فينبغي أن يكون الهدف الرئيسي للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية هو زيادة الكفاءة الانتاجية للقوة العاملة بحيث تصبح تلك للقوة العاملة و ثروتها الفكرية عماد التنمية في المدى الطويل.

و على هذا فان تدريب الافراد و تهيئة فرص العمل الحقيقية لهم يعتبر أساس التخطيط طويل الاجل .

ان اعداد خطة جيدة للقوى العاملة ضرورة ملحة و لا بد أن تحتوي تلك الخطة على آثار تنفيذ تلك الخطة على الاقتصاد الوطني ككل و على فروع الاقتصاد الوطني المختلفة و كذلك على مختلف الاقاليم التي تتكون منها الدولة .

ويلاحظ أن اعداد خطةجيدة للقوى العاملةيستلزمضرورةاعداد خطط فرعيـــة ،
فهنــاك الخطط الاقليميـــة لتخطيط القوى العاملة ، و هناك الخطة القطاعيـــة
للقـوة العاملـة على مستوى قطاع معين، و هناك الخطة على مستوى الوحـــدة
الانتاجية و هذه الخطط الفرعيـة و الجزئيـة يتم ترابطهـا و تكاملهـا على المستوى
الــوطنـي . و من هنـا فان العلاقـة الجدلية تغـدو واضحـة و أكيدة بين تخطيط
التنمية الوطنيـة و تخطيـط القـوى العاملـــة .

(3،3) مستويــات تخطيــط القـوى العاملـــة :

اذا كان التخطيط هو الاختيار الامثل لنموذج عمل محـدد و شامل لقرارات موضـوعيـة
و متناسقـة من شأنهـا أن تؤدي الى تحقيق أهداف محددة خـلال مدة زمنية معينـة
فان ذلك يقتضي رسم سياسات عامة تقوم على فلسفات مختلفـة تنتهجهـا كل دولة تبعـا
لظروفهـا و امكانيـاتهـا البشرية و المادية ، و تتوقف فاعليتهـا و نتائجها النهائية
على الانســان دون غـيره .

عليه فان عملية تخطيط القوى العاملة تحتاج كفاءات بشرية لهـا قدرات في مجـــال
التفكيـر العلمي المنظم و مهـارات ابداعية لتحـويل تلك الافكار العلمية الـى واقـع
محـدد يمكن تنفيـذه بالشكل أو النوع الذي يحقق الاهداف المرسومـــة .

و تختلف الدول في منهـج و أسلوب تخطيط القوى العاملة تبعا للفلسفة الاقتصادية و
السياسيـة التي تنتهجهـا من حيث اعتمـاد سياسة الاقتصـاد معينـــة . و رغم ذلك
التعـــدد و الاختلاف يبقـى تخطيط القـوى العاملة سواء على المستوى الوطنـي أم المحلي
يشكل أهمية كبيرة في كل دول العالم المتقدمة منها و النامية على حـد سواء.

و الذي سـوف يتم تأكيـده في هذا المجال، أن تخطيط القوى العاملة يتم على مستويات
مختلفـة و لكنها بالضرورة متكاملة لان أي انفصال أو ازدواجية بين تلك المستويــات
يؤثر و بشكل سلبي على نتائج خطةالتنمية الوطنية .

و مستويــات تخطيط القـوى العاملة تتحـدد بما يلـي :-

أولا : التخطيط على المستوى الوطني:

و هذا النوع من التخطيط يشكل ظاهرة واضحة في جميع الدول لا سيما تلك التي تعتمد الاسلوب المركزي في التخطيط حيث تتولى الاجهزة المركزية المسؤولة في الدولة مهمة التخطيط الوطني، و يقوم هذا النوع من التخطيط على أساس أن الدولة كلها تكوّن وحدة سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ثقافية .

بمعنى آخر أنه يتم تحديد العرض و الطلب على نطاق الدولة كلها كوحدة سياسية و اقتصادية و اجتماعية و ثقافية بغية تحقيق أهداف التنمية بالاضافة الى امكان أحكام الترابط بين الخطة الوطنية و خطتي التعليم و التدريب ضمانا لتحقيق التوازن المناسب بين العرض و الطلب من القوى العاملة و تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني هو السبيل لضمان توزيع الاستثمارات التعليمية توزيعاً عادلاً بحيث يحقق التكافؤ المناسب في فرص التعليم بين أجزاء الدولة . كما أنه من الضروري الاسراع في التنمية التعليمية في المناطق و الاقاليم المختلفة التي تعجز مواردها المحلية عن الوفاء بمتطلبات النمو و تكون بحاجة الى معونات السلطات المركزية .

هذا الى جانب ضرورة تحديد الاهداف العامة لتطور الانشطة التعليمية بحيث تلتزم بها أجهزة الحكم الاقليمي أو المحلي . و تتمكن من رؤية أهدافها وواجباتها بوضوح ضمن اطار الاهداف العامة على المستوى الوطني، و في ذلك ضمان لتناسق عمليات التخطيط على مستوى الاقليم أو المحافظة ، و لفاعلية الاشراف على تنفيذ المشاريع الاقليمية و المحلية و متابعتها تقويم نتائجها .

و الحقيقة أن تخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني يمثل الاطار العام لمستويات التخطيط الاخرى حيث يضمن تقدير لجانبي العرض و الطلب و الموازنة بينهما .

لانه يعد تقدير العرض من القوى العاملة على المستوى الوطني (والذي يقوم على أساس تقدير كل من مجموع السكان و السياسية السكانية حسب الجنس و العمر و نسبة مساهمة كل منها على أساس الافتراضات الخاصة بالمواليد و الوفيات و الهجرة

لتقدير تطور القوة البشرية مع الاخذ بالاعتبار تدفقات معاهد و موسسات التعليم و التدريب) و الطلب عليها من حيث الاعداد اللازمة لعمليات الانتاج و الخدمات، لكي لا يتعرض المجتمع لمفاجآت تعيقه من تحقيق خطة التنمية الوطنية، فانه لا بد من الموازنة بينهما بغية تحديد الفائض أو العجز المقدر من القوى العاملة و ضرورة تحويله الى فئات وظيفية و ترجمتها الى مستويات تعليمية و تدريبية (عن طريق التدريب المهني والوظيفي) وفق تناظر، مما يتيح اجراء التعديلات والتطوير اللازم في الموقف التعليمي و التدريبي وفق الظروف و الامكانيات المتاحة .

<u>ثانيا : التخطيط على المستوى الاقليمي:</u>

الاقليم منطقة محدودة مكانياً من الدولة يتميز بمميزات خاصة و يواجه مشاكل معينة تقتضي رسم استراتيجية موضوعية تقوم على أساس دراسة و تحليل ظروفه و امكانياته الحالية و المستقبلية من أجل تحقيق أهدافه الاقتصادية و الاجتماعية .

و التخطيط الاقليمي، تلك العمليات و الاساليب العلمية التي يمكن بموجبها استثمار الموارد البشرية و الطبيعية بهدف الاسراع بعملية التنمية داخل الاقليم و تحقق الاهداف العامة المذكورة ضمن فترة زمنية محددة .

بمعنى آخر يمكن القول أن هدف التخطيط الاقليمي هو خلق نوع من التوازن الاقليمي، والتخلص من ظاهرة الاختلال والاثار السلبية التي تترتب عليها ،وذلك عن طريق تضييق الفجوات بين المناطق المختلفة .

و ما دام التوصل الى حالة من التوازن المثالي في علاقات المناطق مع بعضها عملية صعبة بحكم الديناميكية المميزة للهيئات البشرية فان اعتماد الأساليب العلمية لتخطيط الموارد البشرية على المستوى الاقليمي يصبح أمرا هاما يستحق الدراسة و التحليل لتأثيره وتأثره بالتخطيط الوطني و نتائجه التنموية .

و في ضوء ما تقدم فان التخطيط الاقليمي يستلزم توفر المقومات التالية :

أ- وجود نطاق مكاني محدود تتم في اطاره الخطة .

ب- تشمل الخطة الموارد البشرية و الطبيعية المتاحة للاقليم وفق أساليب و عمليات الادارة الحديثة .

جـ الاهتمام بدور المشاركة الشعبية في رسم الخطة و سياساتها و سبل تنفيذها .

د- التكامل و التفاعل بين الخطة الاقليمية و الخطة الوطنية في تحقيق الاهداف الاقتصادية و الاجتماعيـــة .

وتظهر أهمية هذا النوع من التخطيط في الدول التي تكون مساحتها شاسعة ، كالصين و الهند والاتحاد السوفييتي(1) .فاذا كانت الاختلافات بين أقاليمهـــا كبيرة من حيث طبيعة الموارد الاقتصادية أو النظم الاجتماعية أو من حيث اللغة و الدين مثلا فانه من الضروري أن يكون لكل اقليم خطة و التي تتناسب مع ظـروفـه .

كذلك تبرز أهمية هذا النوع من التخطيط في النظم الاتحادية (2) للدول حيث يتمتع كـــل اقليم بنوع من الاستقلال الذاتي مما يقتضي أن يكون له خطة تتناول القوى البشـــريـــة و السياسات المرتبطة بها خصوصا سياستي التعليم و التدريب لا سيما و أنها من أبـــرز معالم الاستقلال الذاتي ضمن الاطار العام للدولة الاتحادية . ويهدف التخطيط على المستوى الاقليمي الى تحقيق الاغـــراض التاليـــــة :

1- تكييف الاهداف العامة وفقاً لظـروف كل اقليم و تبعا لاحتياجاته و امكانياته .

2- جعل خطة الاقليم فيما يتعلق بتخطيط القوى البشرية أكثر تفصيـلا ودقـــــــة عـــن العموميات . فاذا كان التخطيط على المستوى الوطني يهدف الى وضع الاسس العامة و الخطوط العريضة دون الدخول في تفصيلاتها فان التخطيط على المستوى الاقليمي هو أكثر اهتمامـا بهذه التفصيلات بحيث تغدو خطة العمل أكثر وضوحا أمام المسؤولين في الاقليـــم .

3- التخطيط على المستوى الاقليمي أكثر تقديرا للاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية التـــي تميز كل اقليم ، فكلما كان التخطيط مركزيا- لاسيما اذا كانت مساحة الدول شاسعة - كلمـــا كان بعيدا عن المشكلات الخاصة بكـل اقليـــم .

4- التخطيط على مستوى الاقليم يحد من الهجرة الداخلية ويؤدى الى استغلال الموارد المحلية وتطويرا البيئة لتتمشى مع الاهداف العامة للمجتمع كطلبات عامة تنموية للادارة الاقليمية .

---

(1) المجلة الجزائرية للعلوم القضائية و الاقتصادية والاجتماعية و السياسية ،تخطيط القوى البشرية د حســين الدوري ، رقم خــاص ، 1982 ، ص 315

(2) المـــرجـــع المشـــار اليــــه أنفـــــا .

و الجدير بالذكر أن التخطيط على المستوى الاقليمي يجب أن يتم ضمن اطار التخطيط الشامل ، و لا بد أن يوفر التكامل و التناسق بينه و بين التخطيط على المستوى الوطني وفق الاسس التاليــة :ـ

أـ تتولى الهيئة المركزية المسؤولة عن التخطيط وضع اطار مشروع تخطيط القوى العاملة ، تحدد الخطوط العريضة و الاهداف العامة و تبيّن أولويتها و مصادر تمويلهــا .

بـ جمع البيانات و تحليلها : و عملية جمع البيانات يجب أن تشمل الاقليم كلـــه من حيث الانشطة المختلفة له فيما يتعلق بالقوى العاملة . و يتم تحليل تلك البيانات و المعلومات بدقة و موضوعية بالقدر الذي يمكّن من رسم السياسات العامة و الاساليب الاجرائية لسياستي التعليم و التدريب بالاقليم و تطوير و تنمية قدراتها لمواكبـة احتياجات الاقليم من القوى العاملة بالكم و النوع لمختلف التخصصات و المهارات .

و الذي ينبغي تأكيده في هذا المجال هو أن دقة و موضوعية البيانات الاحصائية للقوى العاملة و تحليلهــا تؤثر بشكل كبير على طبيعة عمليات التنمية الاقليمية و الوطنيـة و نتائجهــا .

جـ برمجة الخطة الاقليمية : اذا كانت خاصية البرمجة ـ أي تحويل الخطة الى برامج تشخص مجال التخطيط على وجه العموم فانها تتركز أصلا في عملية التخطيط الاقليمي حيث يكون من الايسر تحويل سياسة و قرارات الخطة الاقليمية الى برامج قابلة للتنفيــذ.

هذا بالاضافة الى ضرورة مشاركة أفراد المجتمع الاقليمي في وضع الخطة و المساهمــة فــي بــرمجتهــا .

دـ تعاد دراسة و تقويم الخطط الاقليمية على المستوى الوطني و في ضوئها توضع الخطـة الشاملة للقوى العاملة و تحدد مكوناتها من الخطط الاقليمية ضمن اطار التخطيط الشامل للتنميــة الوطنيــة .

و يكون دور الاجهزة المركزية هو تجميع الخطط الاقليمية و التنسيق بينهما و تحديد أولويتها على المستوى الوطني و متابعة التنفيذ و تذليل ما يتعرضها من صعوبات . و الحقيقة أن نجاح التخطيط الاقليمي رهين بنضوج عمليات التخطيط على المستوى الوطني. فهو الرابط و المنسق بين الاقليم و الدولة مما يجعل أجزائها مترابطة و متفاعلة مع الاقليم تفاعلامتوازنا ،ويلاحظ أن هذا التفاعل يتأثربمدى الاتصال الجغرافي والاقتصادي والاجتماعي للاقليمومقدارالسلطةالمحليةالتى تمنحهالهالدولة .

ثالثا : تخطيط القوى العاملة على المستوى القطاعي:

أن طبيعة النشاط الاقتصادي الوطني و القطاعات التي يتضمنها و تخطيط تلك الانشطة و امكانيات تسييرها ـ لا سيما التسيير المركزي ـ لا تعني أنه يتكون مباشرة من مجموع من المنظمات الانتاجية و الخدمية . فهو ليس مجرد مجموع حسابي لعدد كبير من تلك المنظمات ، بل هو كل متكامل تترابط اجزاؤه ترابطاً عضويا يزيد من فاعلية كل جزء منها . و فيما وراء حالات التكامل الافقي أو الرأسي تنتظم مجموعات كاملة من المنظمات الانتاجية و الخدمية من الناحية الواقعية . و بغض النظر عن الاوضاع القانونية و الادارية في اطار علمي و تقني يتسم بنوع معين من النشاط الاقتصادي هو ذلك القطاع الانتاجي أو الخدمي . و القطاع هو مجموعة من المنظمات الانتاجية (سواء بالنسبة لانتاج السلع أو الخدمات) يجمع بينهما ـ على مستوى الاقتصاد الوطني ـ روابط عضوية فيما يتعلق بعوامل تطور الانتاج و هي التقدم التكنولوجي و الاستثمارات الرأسمالية و القوى العاملة و مستلزمات الانتاج الاخرى .

و يتم تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع ، حيث تصنف الانشطة الاقتصادية الى أنشطة رئيسية تضم قطاع الزراعة و الصناعة و التجارة ، و الخدمات و من ثم يقسم كل منها الى قطاعات نوعية . و التقسيم على أساس التخصص النوعي هو أكثر أنواع التقسيم انتشاراً ، و قد ظهر نتيجة الاهتمام المتزايد في مجال التخصص و الرغبة في التغلب على الصعوبات التي تواجهها المنظمات خاصة ما يتعلق بكم و نوع القوى العاملة من حيث نقص الخبرات و المهارات و تطوير السلوك و الاتجاهات.

و أهمية هذا النوع من التخطيط تتجلى بما يلي :-

أ- ضمان توفير التناسق بين المنظمات في جميع أوجه نشاطها ، كما يساهم في علاج المشكلات الخاصة بالقطاع .

ب - يعتبر القطاع مركزاً للخبرات و المهارات، فهو بذلك يمثل تجمعا و خاصة في الدول الاخذة بالنمو، لا سيما و أنها تشكو من ندرة الكفاءات الادارية و الفنية من حيث الكم و الكيف.

جـ- القطاع هو بمثابة حلقة الوصل بين التخطيط على المستوى الوطني و الاقليمي من جهة و التخطيط على مستوى المنظمات من جهة أخرى

و في ضوء ما تقدم أن تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع يستهدف الامور التالية :

1) تحديد الاحتياجات من العناصر البشرية كما و كيفا خلال مدة زمنية محددة ، و هذا يمثل الجانب التحديدي للطلب على العناصر البشرية المطلوبة خلال هذه المدة .

2)- ضمان توافر هذه العناصر و ضمان الحصول عليها في وقت الحاجة اليها، و هذا يمثل جانب العرض من المصادر البشرية التي يجري اختيار المطلوب منها .

3)قدرة القطاع (من خلال طبيعة نشاطه و سوق العمل فيه) على الابقاء على العناصر البشرية التي اثبتت قدرتها العملية و الفنية و السلوكية على العمل في ذلك القطاع. و هذا يمثل فعالية أو حيوية الفلسفة و المبادئ و القيم الادارية التي يأخذ بها القطاع في مجال سياسات الاجور و الحوافز و السياسات السلوكية و التنظيمية و القيادية.

و لتخطيط القوى العاملة على المستوى القطاعي فان هناك مجموعة من العوامل و المؤشرات التي تؤثر على جانبي العرض و الطلب و التي يمكن اعتبارها استثنائية يتم اجمالها بما يلي :-

أ-جانب العرض: العوامل التي تؤثر على جانب العرض من القوى العاملة المتاحة حاليا و مستقبلا هي :-

1- سياسات و أساليب تخطيط التعليم على مستوى القطاع و قدرة المؤسسات التعليمية و طاقاتها بالنسبة للموارد البشرية بالكم و النوع المطلوبة لنشاط ذلك القطاع.

2) أجهزة و معاهد التدريب ومدى امكانياتها على اتاحة فرص التدريب لاعداد و تنمية الكوادر الفنية و الادارية .

3) الخبرات و المهارات المتوافرة و المتاحة في سوق العمل حاليا و مستقبلا من حيث القدرة و الرغبة على العمل في القطاع .

و الذي يراد ملاحظته هنا أن ما تقدم يعتمد و بدرجة كبيرة على قدرة القطاع في تحديد الاحتياجات من القوى العاملة و مكوناتها على أساس تحديد الوظائف و الاعمال - بالكم و النوع و مواصفاتها و ظروف العمل بها في ضوء الهدف العام للنشاط الاقتصادي (الانتاجي او الخدمي) للقطاع و معطيات و محددات البيئة المحيطة به .

ب - جانب الطلب : يقتضي تحديد الاحتياجات من القوى العاملة المطلوبة توفر نظام للمعلومات متكامل و الذي يتضمن فرعين أساسيين :

1 - نظام لتوصيف الوظائف و الاعمال يقوم عليها الهيكل التنظيمي للقطاع و التغيرات المتوقعة له في ضوء عمليات التنمية الحالية و المستقبلية .

2) - نظام مواصفات دقيق و موضوعي للعاملين في القطاع تتحدد بموجبه شروط ومؤهلات الكفاءات الفنية و الادارية المطلوب توافرها في القطاع حاليا و مستقبلا .

على ان جانب الطلب يتاثر بصفة خاصة بعوامل رئيسية تشمل :

- معدل التطور و النمو في نشاط القطاع و هيكله في ضوء الاهداف المتجددة و المتطورة التي يرمي تحقيقها .

- التطور و التغيير في أبعاد الكفاءات العلمية والعملية و الفنية و السلوكية التي يتحتم الارتقاء اليها بالنسبة للقوى العاملة المشتغلة في القطاع و التي ترتكز على تغيير وتطوير كم ونوع الوظائف و الاعمال .

- تحركات العاملين في القطاع و المتمثلة في دوران العمل او الترقيات او التقاعد او الفصل او الوفاة وغيرها .

ويتوقف نجاح التخطيط على المستوى القطاعي وتحقيقه للاهداف المحددة على مجموعة أمور هامة وأساسية هي :

ك- دقـة ووضوح الاهـــداف المحـــددة .

ل- دقة البيانات و المعلومات و الاساليب التخطيطية المعتمدة لاسيما وأن تخطيط القـــوى العاملـة يعتبر من اصعب عمليات التخطيط نظرا للسمات و الخصائص التي تميّز حركية البيئات البشرية من حيث التعدد و التنوع .

رابعـا : تخطيط القـوى العاملة على مستوى المنظمـــة :

ان تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة يعتبر بمثابة حجر الاساس للتخطيط علـى المستويات الاخرى،ويتميزباجراءات وأساليب فنية خـــاصة .

و تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة وسيلة لضمان حصولها على الكفاءات الفنيـة و الادارية اللازمة لسير العمليات الادارية و الانتاجية المختلفة خلال فترة زمنية مستقبلـة من أجل تحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية محـــددة .

و على أساس ما تقدم يمكن القول بأن التخطيط على هذا المستوى يتضمن ايجاد حل لمشكلتين أساسيتيـــــن :-

أ- مشكلـة تحديد أنواع الافراد اللازمين لاداء الاعمــــال المختلفــــة

ب- مشكلـة تحديد أعداد الافراد اللازمين لاداء كل نوع من أنواع العمــــل .

والجديربا لملاحظةهنا أن هذا التعدد في مستويات التخطيط يشير الى أهمية التكامل و التناسق من أجل تحقيق أعلى درجة من الفعالية في نشاط التخطيط، و يقصد بذلك أنه لا يجب أن يهتم بالتخطيط على مستوى معين و يغفل أو يتجاهل أهمية تواجد التخطيط بدرجة متناسقة في مختلف المستويــــات .

(4.3)ـ اجراءات تخطيط القوى العاملة و أساليبها الفنيـــــة :

لقد اختلفت طرق وأساليب تخطيط القوى العاملة و هذا نتيجة للتباين في الاسس و المبادئ التي يقوم عليها هذا النوع من التخطيط هذا من جهة ، و من جهة أخرى نتيجة للنقص في البيانات الاحصائية الاساسية و عدم دقتها ، و كذلك طبيعة النظام الاقتصادي و تركيب القطاعات النوعية للجهـــاز الاداري و سياسة التعليم في بلد ما كل تلك لها تأثير كبير في المنهج المستخدم لتخطيط القوى العاملة.لهذا فان أي منهج لتخطيط القوى العاملة يجب أن يعتمد على العلاقات الناشئة بين النمو الاقتصادي في القطاعات المختلفة و الطلب على القوى العاملـــــة .

و في هذا الصدد سوف يتم التعرض فيما يلي .لاهم الاجراءات و الاساليب التي تعتبر أساسية بالنسبة لتخطيط القوى العاملة .

(1.4.3)ـ خطوات تخطيــط القوى العاملـــــة :ـ

أن تخطيط القوى العاملة ، عملية منظمة و مستمرة يتم بموجبها حصر و تقدير موارد مجتمع ما من القوى العاملة ، ثم تصنيف هذه القوى و استغلالها أو تشغيلها و توجيهها و توزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وفقا لخطة محددة بقصد تحقيق أهداف اقتصاديـــة و اجتماعية و فيما يلي أهم الخطوات المتبعة في تخطيط القوى العاملـــة .

أولاـ تقـديرات العرض من القــوى العاملـــة :

يعتبر الاستعمال الامثل للقوى العاملة المتوفرة أحد أهم جوانب تخطيط الاقتصاد الوطنـي . و لحل هذه المسألة من الضروري الاخذ بالحسبان مجموعة عوامل اقتصادية و اجتماعيـة و ديمغرافية مما يجعل تحديد الطريقة المثلى لاستعمال موارد المجتمع البشرية من أصعب الامــور .

٤- خواص القوى العاملة :

ان التخطيط للاستعمال الامثل للقوى العاملة يكمن بشكل رئيسي في خلق الظروف الملائمة لتنسيق ما بين التشغيل الكامل لقوى العمل المتوفرة ، و الاستعمال الامثل لها . ان مثل هذا التخطيط يتطلب - قبل كل شيء - ضرورة تقييم القوى العاملة : بنيتها من حيث السن و الجنس، توزعها حسب الاقاليم و تأثير العوامل الرئيسية التي تستدعي تغيرات في بنية و حركة السكان،فدراسة البنية الديمغرافية للقوى العاملة تمكّننا من تحديد حجم القوى العاملة في المستقبل، و تخلق الاساس لامكانية تدخل الدولة في تنظيم العمليات الديمغرافية و بالتالي عملية تشكل القوى العاملة بشكل مخطط حسب أقاليم البلد .

أن أي عملية انتاجية تتطلب توحيد وسائل الانتاج مع القوى العاملة و في هذه الحالة فقط يمكن أن تتم العملية الانتاجية ، و بالتالي يتم انتاج السلع - في سبيل تأمين متطلبات الفرد و المجتمع من المنافع المادية و الخدمات .

أن اصطلاح القوى العاملة يقصد به قسم من السكان الذي يملك مجموعة من الخواص العضلية و الفكرية التي تمكنه من مزاولة العمل .

و أن بنية السكان العمرية و الجنسية تملك معنى كبيراً في تحديد حجم هذه المقدرة على (القوى العاملة)، كما أنه يجب أن ينظر الى المقدرة على العمل بشكل غير منفصل عن حاملها (أي الانسان)، أي دراسة الخواص الديمغرافية لفئة السكان في سن المقدرة على العمل التي يقدمها المجتمع في كل فترة زمنية . كما أنه من الضروري الاشارة الى أن دراسة مجموعة الاشخاص كفئة حاملة لقوة العمل،يجب أن تتمّ بغض النظر عن كونها تعمل فعلاً أم لا .

ان التشغيل الامثل للسكان في هذا الاقليم أو ذاك من أقاليم البلد،يمكن أن يتم فقط على أساس دراسة الخواص خلال فترة طويلة مقبلة .

و انطلاقا من مصلحة المجتمع يجب أن تنظم تلك الاتجاهات من قبل الدولة عن طريق اتخاذ اجراءات اقتصادية و اجتماعية محدّدة .

ان هذا واحد فقط للمشكلة .أما الجانب الآخر فانه متصل بضرورة حساب الآثار الاجتماعية لاستعمال قوة العمل، و بشكل خاص قوة العمل النسائية ، و تعتبر دراسة الجوانب الديمغرافية للقوى العاملة ،اذا أمكن التعبير كمقدمة لايجاد الحلول المناسبة لمشكلة تأمين الاستعمال الامثل للسكان،لأن هذه الدراسة تقدم تحليلاً لبنية السكان على حساب النمو الطبيعي،و- الهجرة ما بين الريف و المدينة ، و ما بين الأقاليم .

كما أنه من الضروري معرفة بنية السكان المهاجرين و اتجاهاتهم .

ان الاشارة الى ضرورة دراسة الجوانب الديمغرافية للقوى العاملة لتأمين الاستعمال الامثل للسكان، أن هذا الاصطلاح يقصد به التنسيق الافضل للتشغيل الكامل مع الاستعمال الفعال للقوى العاملة .

و من أجل الكشف عن جوهر ذلك المفهوم ، لا بد من التعرّف على المقصود بمفهوم التشغيل الكامل للسكان و الاستعمال الفعال لقوة عمله .

أن المحتوى الاقتصادي لمفهوم التشغيل الكامل للسكان يعني التطابق مابين حاجة السكان بالعمال في الاقتصاد الوطني،ووجودفرص عمل تغطي تلك الحاجة ، ليس فقط على نطاق البلد فحسب ، بل وعلى نطاق الاقليم ، و المدن و المناطق الريفية .

يمكن الوصول الى درجة التشغيل الكامل بتوفير نسب مختلفة للمشتغلين في الاقتصاد الوطني. فمثلا يكفي أ ن تصل نسبة المشتغلين في الاقتصاد الوطني من (75) الى (80%) من عددالقوى العاملة لتحقيق التشغيل الكامل .

ان هذا الواقع ناتج عن اختلاف درجة تشغيل المرأة ، حيث ان معظم الرجال القادرين على العمل يزاولون العمل ، وان قسماً منهم متفرغ للدراسة .

ان مستوى التشغيل في الاقتصاد الوطني لايملك حدودا ثابتة ، بل يتغير بتاثير ظروف تاريخية محددة بتاثير خواص تطور قوة العمل ، وسياسة الدولة الاقتصادية ،وغيرها من الاسباب ، وان الوصول الى درجة التشغيل الكامل للسكان في فترة معيّنة لا يعني ان المجتمع لن يتعرض في المستقبل لهذه المشكلة .

حيث ان الشخص الذي لايعمل اليوم لسبب ما ، يمكن ان يحتاج في المستقبل الى عمل ،

بالاضافة الى ذلك، ان استمرار دخول امواج جديدة من السكان الشباب سوق العمل يفرض على الدولة تامين عمل لهم .

ان حاجة الناس الى العمل ، تتشكّل بتاثير مختلف العوامل (مستوى الدخول، مستوى التعليم و الثقافة وغيرها) . واهمية هذه العوامل تتغير باستمرار بتعاظم اثر احداها ، ويقل اثر العوامل الاخرى .

وطبيعة تاثير هذه العوامل يتحدد بمستوى تطور الانتاج ، وظروف الحياة الاجتماعية و الثقافية وغيرها .

كما أن حاجة الناس الى العمل تتغير (ليس فقط) حسب الزمان، بل و حسب المكان، أي حسب الاقاليم .

و تلعب الوضعية العائلية دوراً كبيراً في تشكل الحاجة للعمل لدى السكان،أن هذا يظهر بشكل جلي بالنسبة للمرأة .

ان التقويم الاقتصادي و الديمغرافي للقوى العاملة ، بهيئتها و جاهزيتها في المستقبل، موزّعة حسب الاقاليم ، يعني عملياً اظهار حاجة السكان المحتملة للعمل لتأمين تشغيلها بشكل كامل،

و في هذا المجال تجدر الاشارة الى أن التشغيل الكامل للسكان يمكن أن يتحقق بوجود مستويات مختلفة لفعالية استعمال القوى العاملة . وهذا لا يعني أن علينا لمجتمع أن يولي كل الاهتمام مسألة تحقيق التشغيل الكامل للسكان فقط ، بدون رفع فعالية استعمال القوى العاملة . هناك صلة ما بين التشغيل الكامل والاستعمال الفعال للقوى العاملة ، ويمكن الوصول الى درجة التشغيل الكامل المنتظم على أساس رفع فعالية استعمال القوى العاملة، حيث أن نمو فعالية الاستعمال تعتبر شرطاً أساسياً لزيادة رفاهية السكان . فرفع فعالية استعمال القوى العاملة تتسبب في الزيادة المستمرة وبوتائر سريعة للانتاج، وأن الاستعمال الفعال للقوى العاملة حتى في ظروف النقص منها ، تؤمن التطور الاقتصادي، بوتائر عالية .

و في الوقت ذاته ان ارتفاع مستوى رفاهية السكان تخلق أثراً فعالاً في عملية تشكل الحاجة الى العمل لدى السكان .

يقصد باصطلاح الاستعمال الفعال للقوى العاملة ذلك التوزيع للسكان القادرين على العمل حسب فروع الاقتصاد الوطني و أقاليم البلد، بشكل يتم فيه خلق مجموعة السلع بالاشكال المطلوبة في كل فترة محددة، و بالتالي اشباع متطلبات السكان من المنافع المادية و الخدمات و على أن يتم ذلك بصرف الحدود الدنيا من قوة العمل الاجتماعية .

تملك مشكلة الاستعمال الفعّال للقوى العاملة جوانب كثيرة. ان أحد هذه الجوانب في الظروف الحالية ينعكس في زيادة نسبة السكان المشتغلين في الاقتصاد الوطني، ويتابعون دراساتهم العلمية في وقت واحد. هناك جانب آخر من الاستعمال الفعال للقوى العاملة، يتكمن في تشكل النسب المثالية لتوزيع المشتغلين حسب فروع الاقتصاد الوطني و حسب أقاليم البلد.

من أجل تقييم استعمال القوى العاملة في الاقتصاد الوطني بشكل صحيح، من الضروري الاخذ بالحسبان استمرارية وقت العمل خلال العام ، بالنسبة لكل فرع على حدة.

فالتقلبات في استخدام العمل خلال العام تخفض من امكانية الاستعمال الامثل لقوة العمل.

ان التغيرات الايجابية في بنية توزيع القوى العاملة حسب فروع الاقتصاد الوطني، تترافق بنمو فعالية استعمالها في كل فرع اقتصادي ، و في كل موسسة .

ان الحديث عن الاستعمال الامثل للقوى العاملة في الموسسات ، يفرض الاشارة الى ضرورة ايجاد علاقة صحيحة بين بعض فئات العاملين ـ و بشكل خاص ما بين كوادر العمال و المهندسين ـ و العلاقة ما بين عمال الانتاج المباشر و عمال خدمات الانتاج ،و بالتالي انجاز العاملين لمهامهم بشكل صحيح .

كما أن فعالية استعمال القوى العاملة تتعلق أيضا بتوزيع كوادر المهندسين الصناعيين حسب مختلف أقسام الموسسة (في الاقسام الانتاجية ، في المخبر، في الادارة .....).

ان أحد الخواص المهمّة لاستعمال القوى العاملة ، سواء على مستوى الفرع الاقتصادي أم الموسسة يكمن في تواجد العدد اللازم فقط من العمال لانجاز برنامج الانتاج الموضوع.

و انه لمن غير المرغوب فيه تواجد عمال فائضين عن الحاجة في الموسسات .

لهذا السبب يوثر الاستعمال الفعّال للقوى العاملة في حاجة الإقتصاد الوطني الى قوة العمل .

ان تطور الانتاج يؤدي الى تزايد الحاجة من قوة العمل و تزايد عدد فرص العمل . و علـى ذلك فان فرص العمل المحدثة يتطلب اشغالها عمالا يملكون مهنا معيّنة و عمالا ذوي مستوى مهني معين ، و عمالا يملكون صفات ديموغرافية معينـة ، أي سكاناً قادرين على العمـل. من أجل تأمين توحيد قوة العمل مع وسائل الانتاج تؤمن الاجهزة التخطيطية بشكل مخطط قوة العمل . كما تحدد بشكل مسبق حجم الانتاج و متطلباته من التقنية المتقدمة و تنظم تأهيل قوة العمل التي ستلبّي حاجة الاقتصـاد الوطنـي .

2) السكان و القـوى العاملـة :

ما بين نموّ السكان، بنيتهم من ناحية السن و الجنس، و نمو القوى العاملة ، بنيتها من ناحية السن و الجنس، توجد علاقة محـددة .

لذلك عند تقوم القوى العاملة و مميزاتهـا الديمغرافية التي تسبغ خواصها على عملية تأمين حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة ، لا بدّ من اظهار خواص حركة السكان. و من أجل تحليل الاتجاهات و العلاقات ما بين حركة السكان و القوى العاملة ، لا بد - قبل كل - شيء من تحديد الحدود العمرية للسكان (سن الدخول في العمل و سن الخروج منه) الذيـن يمكنهم المشاركة في الانشطة الاقتصادية دون أن يلحق أي ضـرر بصحتهم .

(أ) الحـدود العمرية للقـوى العاملـة :

ان سكـان البلد هم المصـدر الذي يتغذى الاقتصاد الوطني منه بالقوى العاملـة . و من الطبيعـي أنه ليس كل السكـان في حالة يمكنهم فيها أن يصبحوا عاملين بل ان فئة محـددة منهم هي التي تملك القدرات العضلية و الفكرية فيمكنها المشاركة بالعمـل . ان هذه الفئة من الناس تشكل جزءاً من السكان تسمى بالقوى العاملـة . و هذه الفئة تظهر لنا مقدار الموارد البشرية التي يقدمها المجتمع، و يدخل ضمن هذه الفئة السكان المشتغلون، و السكان غير المشتغلون القادرين على العمل مثل الطلبة — و ربـات البيوت .

من المعلوم أن حدود سن العمل تحددها مجموعة الظروف الاقتصادية و الاجتماعية ، فسن الدخول في العمل يتعلق - بشكل رئيسي- بأسلوب الانتاج الذي تستخدم بموجبه قوة العمل في المجتمع ، و هنا تجدر الاشارة الى أن حدود سن العمل لها طابع ثابت، فهي غير واحدة في المجتمع الواحد في مختلف أطوره التاريخية اذ تتغير بتغير الظروف الاقتصادية و الاجتماعية لهذا المجتمع . و قد وضعت حدود سن العمل بشكل فرضي من سن (15 ـ 64) لتحديد عدد السكان في سن المقدرة على العمل ، للتمكن من اجراء المقارنة بين مختلف الدول . كما تختلف حدود سن العمل بين دولة و أخرى تحت تأثير القوانين و العادات المحلية ، و التطور الاقتصادي و الثقافي .

فاذا كانت حدود سن العمل (15ـ64) ملائمة الى حد ما حدود حياة العمل الواقعية للسكان في الدول الصناعية، فان الدول النامية ، و بسبب الدور الكبير للانتاج الزراعي ، و انتشار الزارعة التقليدية بشكل خاص ، و غياب إلزامية التعليم،وغياب نظام التقاعد الشامل للمجتمع،و المعدل المنخفض للمستوى المعاشي، لذلك فالعاملون مجبرون على الالتحاق بصفوف القوى العاملة و هم أحداث بعد، و الخروج منها بشكل متأخر، ففي كثير من الحالات يلتحقون بالعمل و هم في سن السابعة ، و لايخرجون من سوق العمل الا بعد اصابتهم بعجز يمنعهم من الاستمرار في العمل . (1) .

(ب) <u>حركة السكان و القوى العاملة :</u>

ان عدد القوى العاملة ، بنيتها و حركتها ، تتعلق في نهاية المطاف بخواص عملية تكاثر مجموع السكان ، غير أن حركة السكان و القوى العاملة لايتوافقان .

---

(1) د. شفين سلاح، دراسة و تخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية الطبعة الاولى ، معهد الانماء العربي للدراسات الاقتصادية الاستراتيجية ، بيروت 1978. ص 117 .

ان هذا ناتج عن أنه ما بين الحدود الدنيا لسن السكان والحدود الدنيا لسن القوى العاملة فاصل زمني ، يقدّر بحوالي (15) سنة (الحدود الدنيا لسن الدخول بالعمل)، و اذا كانت حركة السكان الطبيعية تتأثر بمعدلات الانجاب الحالية للسكان (معدلات الولادات و الوفيات الحالية)، فان حركة القوى العاملة تتأثر بمعدلات الانجاب التي تمت قبل (15) سنة سابقة . هذا من ناحية، و من ناحية ثانية : ان خروج فئة من السكان خارج حدود سن العمل لبلوغهم سن التقاعد ، يوثر بشكل مباشر في حجم القوى العاملة .

فاذا دخل سوق العمل فئة كبيرة من السكان الذين بلغوا سن الخامسة عشرة ، و رافق هذه العملية خروج قسم كبير من السكان خارج حدود سن العمل، فان زيادة حجم القوى العاملة لن تلاحظ.

أما اذا كان حجم الخارجين من سوق العمل قليلاً، فان الصورة ستتغيّر . ان تناقص عدد القوى العاملة بسبب بلوغ قسم منها سن التقاعد لن يوثر في حجم السكان الاجمالي، الا بعد الوفاة التي يمكن أن تتمّ خلال (10-20) سنة أو أكثر .

ان عدم تطابق حركة السكان و القوى العاملة خلال فترة معيّنة، يظهر في اختلاف وتائر نموّها ، و هذا ما ينعكس في تغير الوزن النوعي للقوى العاملة من عدد السكان الاجمالي، في ظروف الانجاب الطبيعية للسكان يكون اتجاه حركة القوى العاملة مطابقا لحركة السكان مع تغيّر طفيف ، و بالتالي ان تغير نسبة القوى العاملة من مجموع السكان لا تذكر .

ان ثبات معدلات الولادات على ارتفاعها ، و المترافقة بانخفاض معدلات الوفيات في أكثرية الدول النامية أدت الى زيادة عدد السكان الاجمالي بنسب تفوق زيادة عدد القوى العاملة (1) .

---

(1) نفس المرجع السابق ص 122 .

تملك مسألة النسبة المثالية للقوى العاملة من مجموع السكان ومسألة الفرق في حركة السكان والقوى العاملة أهمية عملية كبيرة. فالتطور البطئ للسكان في سن المقدرة على العمل يعني العاملة أهمية عملية كبيرة . فالتطور البطئ للسكان في سن المقدرة على العمل، يعني الاقلال النسبي للقوى العاملة ، و في الوقت نفسه تزايد عدد العالمين بالنسبة للشخص المشتغل الواحد. للوهلة الاولى يبدو أنه من صالح المجتمع امتلاك نسبة عالية من القوى العاملة. غير أن هذا جانب واحد للمسألة حيث ان تقدير الموقف ينطلق هنا من المصالح الآنية فقط. و أن الوزن النوعي المنخفض للاطفال يعني خفض وتائر نموّ القوى العاملة في المستقبل. و في الوقت ذاته ان جذب المسنين الى الاقتصاد الوطني من طريق اتخاذ الاجراءات الكفيلة بتشجيع هذه الفئة من السكان للمشاركة في العمل مساهم في توسيع حدود القوى العاملة ، و يعوض عن وتائر النمو المنخفضة لعدد السكان في سن المقدرة على العمل.

ان طبيعة حركة السكان و القوى العاملة تتأثر الى حد كبير ببنية السكان حسب الجنس فكما هو معلوم مقابل كل (100) أنثى مولودة يولد (105-106) ذكور، و بما أن وفيات الاطفال تنتشر بين الذكور، لذلك فالفروق ما بين عدد الاناث و الذكور يختفي بعد فترة زمنيــة .

ان حركة السكان تتأثر بتوزيعهم حسب المدن و الريف، بالاضافة الى التغيرات التي تؤثر في مجموع السكان الناتجة عن النموّ الطبيعي، فان هجرة السكان تلعب دورا كبيرا في التأثير في حركة كل من السكان الريفين و سكان المدن. فمن ناحية أولى، ان النموّ الطبيعي للسكان في الريف أكبر ، و هذا يعود الى ارتفاع معدلات الولادات في الريف، و من ناحية ثانية هجرة السكان من الريف الى المدينة . و نتيجة لذلك تختلف الحالة في وتائر نموّ السكان في كل من المدينة و الريف .

(جـ) تحليل و دراسة مصادر تأمين حاجة الاقتصاد الوطني بالقوة العاملة : ان طبيعة تغير عددية السكان في سن المقدرة على العمل وتغير نشاطها العملي حسب السن والجنس، تحدد دور كل مصدر من مصادر تأمين حاجة فروع الاقتصاد الوطني من القوى العاملة .

و تحليل مصادر القوى العاملة يمكننا من اظهار الظروف التي ينمو فيها اقتصاد البلد في الفترة المعيّنة من وجهة نظر القوى العاملة ، أي في ظروف توافر الموارد البشرية أو في ظروف معاناة النقص منها .

و هذا ما يساعدنا على تقييم دور كل مصدر على حدة في المستقبل، و بالتالي تنسيقه مع المصادر الاخرى بشكل يتم فيه استعمال القوى العاملة بشكل أمثل .

و تتألف موارد القوى العاملة من :

(أ)- نموّ عدد السكان في سنّ المقدرة على العمل (سواء على حساب الزيادة الطبيعية أو الزيادة الميكانيكية ، صافي الهجرة).

(ب)- جذب النساء في سن العمل المتفرغات للأعمال المنزلية للمشاركة في العمل الاجتماعي .

(ج)- إعادة توزيع المشتغلين من قطاع الزراعة الى الفروع غير الزراعية الأخرى . .

(هـ)- جذب المتقاعدين للعمل .

ان اعادة توزيع المشتغلين بين فروع الاقتصاد الوطني غير الزراعية تلعب دورا في تأمين حاجة تلك الفروع و المؤسسات من القوى العاملة ، غير أن هذه العملية من الناحية العملية لا تخلف أثر في العمليات الديمغرافية ، لذلك لا يرى كثير من الاقتصاديين في اعتبارها كمصدر من مصادر القوى العاملة . أما بالنسبة لاعادة توزيع المشتغلين من الزراعة الى بقية الفروع غير الزراعية ، فانها تلعب دورا كبيراً في تغير المراحل الديمغرافية لسكان المناطق الريفية ، و تساهم في تغيير بنية السكان العمرية و النسبية و بالتالي تكاثرهم ، لذلك يمكن اعتبار اعادة توزيع هذا ، كأحد المصادر التي تؤمّن حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة .

عند تحليل مصادر القوى العاملة ، لا بدّ من دراستها من الناحية الديمغرافية ، فنموّ عدد السكان في سن المقدرة على العمل يتم على حساب الشباب الداخلين في سن العمل .

ان هذا الجزء من السكان هو الاكثر قدرة على الحركة . و يتألف هذا المصدر من الشباب الذكور و الاناث في أعداد متساوية تقريبا . علما بأن عدد الشباب الذكور بشكل خاص يتأثر بالزيادة في حالة الهجرة الى الاقليم ، و في النقصان في حالة الهجرة من الاقليم ،وتتميّز هذه الفئة من السكان بارتفاع مستواها الثقافي العام ، و تزايد متطلباتها لشغل أعمال معينة .

أما بالنسبة للمصدر الثاني: النساء المتفرّغات للاعمال المنزلية ، فانه يشكّل احتياطا هاماً من القوى العاملة ، و أن امكانية استخدام هذا المصدر يتوقف بشكل رئيسي على توفر الاعمال التي تلائم المرأة ، و توفر الامكانيات المشجّعة للمرأة على العمل مثل تامين مختلف أشكال الخدمات التي تساعد المرأة في تربية الاطفال و ادارة شؤون البيت... (كتوسيع" شبكة دور الحضانة ورياض الاطفال ،اجازات الولادة وتربية الاطفال) .

و أما بالنسبة للمشتغلين المعاد توزيعهم من الزراعة الى الفروع الاخرى غير الزراعية فانهم يتميزون بصغر سنهم ، و غلبة عدد الذكور على الاناث.

و أما بالنسبة للسكان كبار السن، فان استخدام عمل هذه الفئة محدود بسبب ضآلة أشكال العمل التي يمكن استخدامهم فيها بسبب السن .

ان التوسع في استخدام المصادر الأربعة الاخيرة- و التي تسمّى في أغلب الاحيان المصادر الاحتياطية تمييزاً لها عن المصدر الاساسي ، و هو زيادة عدد السكان في سن المقدرة على العمل- يدل على وجود نقص الى حد ما في القوى العاملة. ومعرفة البنية الديمغرافية لمصادر القوى العاملة ضرورية ،لأنّ الخواص الديمغرافية من ناحية السن والجنس للعاملين المتكونة في هذا الاقليم، وذلك ،تتعلق بدور مصدر من مصادر تأمين حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة . . فتأمين الحاجة من القوى العاملة على حساب زيادة عدد السكان في سن المقدرة على العمل بشكل رئيسي،يعني أن هذا المصدر يساهم بتمييز المشتغلين بالفتوة (صغر السن)،وبالعكس أن استخدام المتقاعدين في الاقتصاد الوطني بأعداد كبيرة يؤدي الى زيادة نسبة المسنين .

كما أن جذب المرأة من العمل المنزلي للمشاركة في العمل الاجتماعي يؤدي الى زيادة نسبة الاناث في بنية المشتغلين .

ان أهمية كل مصدر من مصادر القوى العاملة الآنفة الذكر تختلف من دولة لاخرى، و من فترة لاخرى في نطاق الدولة الواحدة طبقاً لتغيير الظروف الاقتصادية و الاجتماعية .

ففي ظروف النمو الكبير لعدد السكان الداخلين سوق العمل، سواء على حساب النمو الطبيعي أو الهجرة غير المترافقة بنمو كبير لفرص العمل، فان المصادر الاخرى للقوى العاملة لا تملك أهمية كبيرة نسبيا، و بالعكس فاذا فاق عدد فرص العمل المحدثة عدد الداخلين سوق العمل، ففي حينها تبرز أهمية المصادر الأخرى للقوى العاملة .

ثانيا :- تقدير الحاجة من القوى العاملة و مصادر تأمينها :

ان تخطيط القوى العاملة : تخطيط زيادة أعدادها و تأهيلها وتوزيعها، يجب أن يرتكز على الحاجة الاضافية منها فقط،

و تجري حسابات الحاجة الاضافية من القوى العاملة في كل اقليم على حدة، و من ثم تحديد الحاجة الاضافية اللازمة لكل فرع على حدة . .

و بعد ذلك تقارن الحاجة الاضافية من قوة العمل، التي تحدد بالفرق ما بين الحاجة الاجمالية و المتاح مع مراعاة تعويض التناقص الطبيعي و الآلي مع مصادر العمل في الاقليم أو البلد .

و أثناء المقارنة تكشف الاجهزة التخطيطية نقص الكوادر أو فيضها، و على هذا الاساس تعد خطط تأمين قوة العمل و المهام المتعلقة بتوزيعها حسب الفروع و حسب الاقاليم .

1- تقدير الحاجة من القوى العاملة حسب فروع الاقتصاد الوطني:-

يحدد عدد العاملين في مختلف الوزارات و مختلف فروع الاقتصاد الوطني و الاقاليم بالعدد الوسطي من القوى العاملة .

و بالنسبة للمنشآت و المؤسسات التي تدخل الانتاج خلال العام، يحدد العدد الوسطي للعاملين فيها خلال السنة على أساس قسمة مجموع عدد العاملين خلال أشهر السنة على (12).

و تجدر الاشارة هنا الى ضرورة استبعاد عدد الطلبة الذين يجرون تدريبا ميدانيا من الحساب .

يحدد عدد العاملين اللازمين في المنشآت و الفروع الصناعية التي يمكن حساب انتاجية العمل فيها، انطلاقاً من مؤشرات حجم الانتاج و مؤشرات انتاجية العمل ، أما في المنشآت و الفروع الصناعية التي لا تستخدم مؤشرات انتاجية العمل، فيحدد عدد العاملين اللازمين انطلاقاً من تغير بنية تلك المنشآت و الفروع و تغير حجم العمل فيها أو تغير فئة السكان الذين يستفيدون من خدمات تلك المنشآت و الفروع عن طريق استعمال معدلات الاداء . وعندحساب الحاجة الاضافية من العاملين لابدمن الاخذ بعين الاعتبار مسألة تحسين استعمال القوى العاملة الموجودة عن طريق اعادة تنظيم العمل في المنشآت ، وتقليل عدد العاملين في الاعمال الادارية .

قطاع الصناعية : يحدد عدد العاملين حسب مختلف أصنافهم و فئاتهم في مختلف فروع الصناعة على أساس المهام المقاسة بحجم الانتاج، و انتاجية العمل مقاسة بالنسبة للعامل الصناعي الواحد.

قطاع البناء و التشييد: ينسب الى عدد العاملين في البناء و التشييد جميع العاملين بشكل مباشر في أعمال البناء و التشييد ، و العاملون في أعمال الرقابة و الاشراف و الادارة، و العاملين في الاعمال و الصناعات المساعدة لاعمال البناء و التشييد، و يشمل هذا العدد العمال و المهندسين، و الموظفين، و المستخدمين الذين يخدمون عملية التشييد و البناء.

و يحدد عدد العاملين في قطاع التشييد و البناء عن طريق قسمة حجم العمل المخطط على حجم المردود (العائد) بالنسبة للعامل الواحد في هذا القطاع .

و يشمل العدد الاجمالي للعاملين في قطاع التشييد و البناء، جميع العاملين الذين يمارسون الاعمال المباشرة المتعلقة بعملية البناء المشتغلين في الاعمال المساعدة ، مثل عمال مقالع الاحجار ، و عمال صناعة الطوب، و المشتغلين في عملية النقل للمواد الاولية و نصف المصنعة المستخدمة في البناء، و المشتغلين في الاعمال الهندسية والاعمال الادارية المتعلقة بعملية البناء.

القطاع الزراعي: يحدد عدد العاملين في المنشآت و المؤسسات الحكومية التي تنسب للقطاع الزراعي و التي يحدد فيها حجم الانتاج انطلاقاً من خطة حجم الانتاج و خطة انتاجية العمل .

و يحدد العاملين في فرع الانتاج النباتي انطلاقا من مساحة الاراضي التي ستدخل الدورة الزراعية . و بالتالي ضرورة استخدام العاملين بشكل أمثل و مراعاة معدلات العـــدد (تواجد عدد معين من العمال الزراعيين مقابل المهندس الزراعي الواحد مثلا ....)، و في هذا المجال يجب الاخذ بعين الاعتبار ضرورة تعديل بنية العاملين ، و تحسين تنظيم الادارة عن طريق الاقلال من العاملين في الاعمال الاداريـــة .

أما تحديد العاملين في فروع الانتاج الحيواني، و تربيـة الاسماك، و الطب البيطري و الفروع الاخـرى التي تنسب الى القطاع الزراعي ، فيتم عن طريق تحديد حجم العمـل في ذلك الفرع ، و معدلات الخدمـة ، و شبكة توزيع تلك الخدمات، مع الاخذ بعين الاعتبـار ضرورة استخدام العاملين بشكل أمثل و تقليل فترات التعطل الاجباريـة .

قطاع النقل و الموصلات: يتم تحديد عدد العاملين في المنشآت و المؤسسات التابعة لقطاع النقل و الموصلات التي يمكن تحديد انتاجية العمل فيها ، و ذلك انطلاقا من خطة حجم العمل، و خطة انتاجية العمل . و هذا يشمل العاملين المباشرين في هذا القطاع مثل: سائقي وسائط النقل المختلفة ، و عمال النقل المساعدين الذين يخدمون قطاع التجارة ،مثل عمال التحميل والتفريغ وعمال ادارة النقل الذين ينظمون بشكل مباشر أعمال النقل والمواصلات ، (ويستثنى منهم موظفوا لوزارات والادارات الحكومية) .

عند تحديد عدد العاملين في قطاع النقل و المواصلات ، يجب العمل على تقليل عدد العاملين في سنوات الخطة عن طريق ادخال التقنية المتقدمة ، و استعمال الآلات الحسابية الالكترونية ، و استعمال الطرق العلمية في ادارة العمل .

قطـاع الصحـة : يحدد عدد العاملين في المؤسسات الطبية على أساس عدد الاسرة الملحوظة في الخطة في تلك المؤسسات، و عدد مراكز الطفولة و الامومة ،و عدد مختلـف المراكـز الطبيـة .

و يتم تحديد عدد العاملين على أساس الملاكات العددية الموضوعة للمؤسسات الطبية ، مع الاخذ بالحسبان ضرورة استخدام تلك المؤسسات بشكل فعال ، ومراعاة تحميل كل عامـل بحجم معـين من العمـل .

عند تحديد عدد العاملين موزعا حسب المؤسسات الطبية ، يجب الانطلاق من تحديد العدد الفعلي في الربع الرابع من سنة الاساس و العدد اللازم في سنة الخطـــة .

قطـــاع التعليم : يحدد العاملين في دور الحضانة و رياض الاطفال انطلاقا من حجـــم الاطفال في سن الحضانة ، و عدد الامكنة المتوفرة في تلك الدور ، و عدد الدور ، و معدلات الخدمة (مثل عدد الاطفال مقابل كل معلمـــة ..).

و يحدد عدد العاملين في المدارس الابتدائية و الاعدادية و الثانوية انطلاقاً من عدد الساعات الاسبوعية في الخطة الدراسية ، و عدد الساعات الاسبوعية المخصّصة للمعلم الواحـــد.

و هنا يجب الاخذ بعين الاعتبار مسألة تقسيم عدد طلاب الصف الواحد الى مجموعات صغيرة أثناء تدريس حصص اللغات الاجنبية مثلا، و ذلك بزيادة عدد الساعات الدراسية للصـــف الواحد. كما و يحدد عدد الصفوف انطلاقاً من المعايير الموضوعية (أي عدد الطلبة في الصف الواحـــد). و بالتالي عدد المدارس و توزّيعهـــــا .

و يحدد عدد العاملين في المؤسسات العلمية العليا على أساس مجموعة الطلبة في سنـــة الخطة و توزيعها حسب مختلف الكليات و الاختصاصات و على أساس المعايير المستخدمة مثل عدد الطلبة في كل كلية مقابل الاستاذ الواحد، و عدد العاملين في المختبرات العلمية انطلاقاً من عدد الطلبة و حمولة المختبر الواحد و هكـــــذا.

2- تقدير الحاجة من كوادر العمال المهنيّة و مصادر تامينهـــــا :ان أهم مشكلة تصادف التخطيط في تحديد عدد العمال المهنيين، هي مشكلة تحديد مجموعة الاشخاص الذين يمكن اعتبارهم في عداد كوادر العمال المهنيين .

لا تـــوجـــد مقاييس دقيقة لتحديد مجموعة العمال المهنيين ، رغم أن جوهر هذا المفهـــوم محدد من زمن بعيـــد. فالعامل المهني هو العامل الذي يملك مجموعة معارف مهنية ومهارات تمكّنه من انجاز عمل ذي صعوبة معيّنـــة و بمستوى أداء متـــوسط .

ان تعليم العمال خلال فترة معيّنة هو الاساس في تكوين المعارف المهنية و المهارات لديهم، و يشمل التعليم العام، و الاختصاصي، و التدريب العملـــــــــي .

وتختلف مدة التدريب العملي من مهنة لاخرى، و من فرع لآخر، حيث ان العملية الانتاجية التي ينفّذها العامل تتعلق بالمتطلبات الموضوعية للعمل المزاول، و تتعلق صعوبة هذا العمل بشكل رئيسي بمستوى التقنية المستخدّم .

من أجل تحديد مستوى تأهيل العاملين حسب مختلف مهنهم بشكل صحيح ، يجب حساب الوقت المصروف على التعليم العام و الاختصاصي، و حصولهم على الخبرات اللازمة لاكتساب مهنةما، و لتحديد العلاقة ما بين مستوى التعليم العام و الاختصاصي و استمرارية التدريب العملي، لا بدّ من اللجوء الى طريقة اجراء دراسات بالعينة في كل فرع على حدة .

و عن طريق تجميع معطيات تلك الدراسات، يمكن التوصل الى تحديد الوقت اللازم تخصيصه لتعليم و تأهيل العامل على مهنة ما .

و بالاستناد لتلك المعطيات يمكن وضع مقاييس محددة لنسب عمال معينين لفئة العمال المهنيين المهرة .

اما ، و أنه لعدم وجود الامكانيات لاجراء مثل تلك الدراسات الميدانية لتصنيف العمال حسب مختلف مهنهم و اختصاصاتهم و مستوياتهم المهنية وفق معيار الوقت اللازم لاعدادهم، لذلك يقترح تقدير عددهم على أساس معطيات هيئات التخطيط، التي تبين عدد العمال المهنيين الاجمالي، و الحاجة الاضافية من هؤلاء العمال، و بالتالي مصادر تلك الكوادر.

و بما أن معطيات هيئات التخطيط تزوّد مستعملها بالمعطيات الاجمالية عن الحاجة من كوادر العمال المهنيين ، فانه في حساباتنا التفصيلية عن الحاجة من كوادر العمال المهنيين حسب مختلف مهنهم و اختصاصاتهم و مستوياتهم المهنية ، لا بد من اللجوء الى معطيات المؤسسات الانتاجية التي تكون على الغالب بشكل تفصيلي أكثر .

عند تحديد الحاجة من كوادر العمال، لا بد من الاخذ بالحسبان مقدار الحاجة من تلك الكوادر بنتيجة التوسع في الانتاج، و بالتالي العدد اللازم للاستعاضة عن المفقود منهم (متابعة الدراسة أو الالتحاق بالخدمة الالزامية ، أو الموت أو التقاعد ، أو تسرّب العمال الى منشآة أخرى ..).

و في تحديد الحاجة الاجمالية من كوادر العمال المهنيين حسب مختلف مهنهم و اختصاصاتهم و مستوياتهم المهنية خلال سنوات الخطة ، تستخدم المعطيات المتعلقة بعدد الآلات و بنيتها و خطة الانتاج، و خطة انتاجية العمل ، و خطة معدلات الانتاج (الاداء).

عند تحديد الحاجة من القوى العاملة حسب مختلف مهنها و اختصاصاتها، تبرز مشكلة منهجية هامة هي ظهور مهن جديدة تحت تأثير التقدم التقني و غياب مهن أخرى لعدم الحاجة اليها. ان هذه المشكلة تملك طابعاً عملياً، حيث أن الاجراءات المتخذة في سبيل تحقيق الاستعمال الامثل للقوى العاملة المتوفرة، تفرض على المخطط الاشارة الى هذه الظاهرة في وقتها المناسب. و ذلك ليصل الى اتخاذ الاجراءات اللازمة سواء من طريق اعادة تأهيل العمال أصحاب المهن القديمة لاستمرار استخدامهم في مكان عملهم، أو تحويلهم الى منشآت أخرى بحاجة اليهم، بالاضافة الى ذلك ان ابراز الحاجة من العمال أصحاب المهن الجديدة ، تمكن من ادخال التعديلات المناسبة على بنية الكوادر أثناء عملية تأهيلها و تدريبها.

تخطيط تأهيل كوادر العمال المهنيين :

بعد تحديد الحاجة الاضافية من كوادر العمال المهنيين تأتي المرحلة التالية : تحديد أشكال تأهيلها و هي: التعليم في المدارس الفنية و المهنية ، و التعليم في مكان العمل بشكل مباشر .

ان تحديد شكل تأهيل الكوادر لهذه المهنة أو تلك و مستوى مهارات العمال المهنية تحتل أهمية كبيرة ليست أقل من اظهار الحاجة من كوادر العمال حسب مهنهم . وعلى أساس تنسيق مختلف أشكال التأهيل المهني ، يمكن الشروع في وضع خطط تأهيل الكوادر المهنية .

من أجل الوصول الى البنية المثلى لتأهيل كوادر العمال المهنيين، لا بدّ من تصحيح بنية الطلبة في المدارس المهنية و الفنية حسب الاختصاصات، و المهن المطلوبة في فترة الخطة.

كما ينبغي الاخذ بالحسبان امكانية تطوير شبكة موسسات التعليم المهني و الفني و غيرها من الموسسات خلال فترة الخطة . و بالواقع يعتبر التأهيل المباشر أثناء العمل في الموسسات كصيغة تومن التوازن في تأهيل كوادر العمال المهنيين مع المتطلبات الفعلية .
من هذه الكوادر، ان هذه العملية تتطلب تحليل الحاجة حسب المهن و المستوى المهني، وأبراز تلك المهن التي من الممكن أن تتلاءم وتأهيلها بشكل مباشر في المؤسسات وفضلا عن ذلك من الضروري الاخذ بعين الاعتبار بنية العمال حسب مستواهم التعليمي العام، و تحديد فئة الاشخاص الممكن جذبهم للعمل. من اجل ذلك لا بدّ من الاعتماد على المعطيات الاحصائية المتعلقة بالعمل و العمال و الحاجة الاضافية من العمال .

أن خطة تأهيل الكوادر في المدارس الفنية والمهنية، يجب أن تتضمن عدد العمال الذين ، ستقوم تلك المدارس بتأهيلهم خلال فترة الخطة، انطلاقا من امكانياتها سواء من ناحية عدد المقاعد الدراسية وعدد ورديات و دوام الطلبة ، و نسبة تسرّب الطلبة خلال فترة الدراسة ، أو من ناحية توفر كوادر المدربين .
ان خطط تأهيل كوادر العمال متصلة ببعضها بعضا، و تشكّل نظاماً موحداً لتأمين حاجة الاقتصاد الوطني من كوادر العمال المهنيين .

3- تقدير الحاجة من كوادر الاختصاصيين و مصادر تأمينها :
ان تحديد الحاجة الاضافية من الاختصاصيين تشكل حيزاً هاما في سياسة تأهيل الكوادر وتوزيعها فمن وجهة نظر تخطيط الاختصاصيين وتوزيعهم ، فان الحاجة الاضافية تعني عدد الاختصاصيين و نوع الاختصاصات اللازمة خلال فترة الخطة لتأمين زيادة عدد الاختصاصيين، والاستعاضة عن العدد المتوقع ومنهم خروجه من سوق العمل .
انطلاقاً من حجم الحاجة الاضافية من الاختصاصيين، تحدد مقاييس قبول الطلبة في موسسات التعليم العالية و المتوسطة . و بمساعدة حسابات الحاجة الاضافية يمكن ادخال التعديلات اللازمة على بنية الطلبة عن طريق توزيعهم حسب الاختصاصات، بهدف ملاءمتهم مع متطلبات الاقتصاد الوطني خلال فترة الخطة، اضافة الى ذلك أن هذه الحسابات المبنية على طلبات المؤسسات والدوائر للاختصاصيين ، تستخدم كوسيلة لوضع خطة توزيع الاختصاصيين الشباب .

أن حل هذه المسائل يتطلب عمل حسابات تقديرا لحاجة الاضافية من الاختصاصيين حسب سنوات الخطة وخلال الخمس سنوات وأكثر . وهنا ينبغي الاشارة الى ضرورة الاخذبعين الاعتبار المدة اللازمة لتأهيل الاختصاصيين في مؤسسات التعليم العالي و المتوسط ، لانه عند تحديد الحاجة من الاختصاصيين يجب أن يتمّ ذلك قبل سنوات تعادل على الاقل فترة التأهيل ، هناك صعوبات منهجية في تقدير الحاجة الاضافية من الاختصاصيين و هي تقدير عدد الاختصاصيين ، فهناك عوامل كثيرة متغيرة تؤثرفي حجم الحاجة من هؤلاء الاختصاصيين العاملين في قطاع الانتاج المادي،فينبغي أخذها بعين الاعتبار. قبل تحديد الحاجة الاضافية من الاختصاصيين لا بدّ من تحديد الحاجة الاجمالية منهم لانجاز المهام الواردة في الخطة ، و تتعلق الحاجة الى الاختصاصيين بحجم العمل الواجب انجازه من قبلهم ،وحجم العمل الذى ينجزه كل اختصاصي (فمثلاعددالآلات التي يخدمها المهندس الواحد في المؤسسة الصناعية ،أو عدد ساعات التعليم الاسبوعية بالنسبة للمعلم الواحد في المدارس... وهكذا)لذلك هناك مبدأهام يجب مراعاته عندتحديدحجم الحاجة الاضافية من الاختصاصيين ، هو حساب عددهم بشكل غير منفصل عن مهام زيادة حجم الانتاج، و التغيرات التقنية و التنظمية الممكن ادخالها على الانتاج، و تغيرات مجموعات السكان التي تستفيد من الخدمات التي تقدمها مؤسسات الخدمات، و تغير طبيعة الخدمة بحد ذاتها .

و في هذا المجال ، لا بدّ من الاشارة الى أنه على كل مؤسسة و منشأة أن يكون لديها ملاك للعاملين و مستوياتهم ، كما ينبغي أن تكون هناك علاقة صحيحة ما بين عدد الاختصاصيين حملة الشهادات العالية و الاختصاصيين (أو الفنيين حملة الشهادات المتوسطة)، وتختلف هذه العلاقة بالواقع حسب اختلاف فروع الاقتصاد الوطني و حسب اختلاف طبيعة المنشآت في الفرع الواحد.

ان التحديد الصحيح للمستوى المهني المطلوب من الاختصاصيين لسد حاجة المنشآت،يملك أهمية كبيرة من وجهة نظر الاستعمال المقتصد لقوة العمل ، حيث أن كلفة تأهيل الاختصاصي خريج الجامعة يفوق أضعاف كلفة الإختصاصي خريج المعهد المتوسط أو المدرسة الفنية .

من أجل تحديد الاختصاصات اللازمة لمزاولة العمل في هذه الوظيفة أو تلك ،تستخدم — أسماء الاختصاصات الواردة في موسسات التعليم العالي أو المتوسط المقرّرة من قبل وزارتي التعليم العالي والتربية . ان هذه الطريقة تساعد على سدّ النقص من بعض الاختصاصيين من الاختصاصات المتشابهة أو القريبة منها .

عند تحديد الزيادة في عدد الاختصاصيين ،يجب الاخذ بعين الاعتبار جميع العوامل التي تؤثر في حجم الحاجة منهم . ان هذه العوامل يمكن تقسيمها الى مجموعتين، المجموعة الاولى: و هي زيادة عدد الاختصاصيين والمجموعة الثانية :وهي التي تتطلب الاقلال منهم.أن الاتجاه العام هو الزيادة الأوتوماتيكية في عدد الاختصاصيين وهذا يعود الى تعاظم دور العمل المعقد الذي يتطلب مؤهلات معنية في غالبية فروع الاقتصاد الوطني .

ففي قطاع الانتاج المادي يرتبط تعاظم الحاجة الى الاختصاصيين بنموّ القوة الانتاجية ، طبقاً لدخول موسسات جديدة في العمل ، و توسيع الموسسات القائمة و استعمال التقنية الحديثة، و زيادة تشكيلة البضائع المنتجة .

أما العوامل الرئيسية المؤدية الى تخفيض الحاجة من الاختصاصيين فهي : التخصص في الانتاج، الانتقال الى انتاج بضائع أقل صعوبة،تحسين تنظيم ادارة الانتاج و مكننة ادارة العمل، ورفع المستوى المهني و الثقافي العام للعمال .

ان تحديد العوامل المؤثرة ـ سواء في زيادة عدد الاختصاصيين أو انقاصه ـ يملك طابعا فرضيا، هذا اذا أخذ بعين الاعتبار ، أنه في ظروف معينة تلعب بعض هذه العوامل دورا عكسيا . فمثلا: ان التخصّص في الانتاج الذي يتطلب توسيع استخدام التقنية في الانتاج، يمكن أن يودي الى زيادة الحاجة من الاختصاصيين اذا رافقها نموّ كبير في استعمال الآلة.و النتيجة النهائية لتأثير مختلف العوامل يمكن أن تحدد بمساعدة التحليل العميق لظروف العمل في الموسسة .

أما بالنسبة لقطاع الخدمات، فان العوامل التي تؤثر في الحاجة الى الاختصاصيين، فمتماثلة بشكل عام مع العوامل المؤثرة في فروع الانتاج المادي .
الى جانب ذلك هناك بعض العوامل تؤثر في زيادة الحاجة أو انقاصها ، فمثلاً، ان حاجة فروع التعليم و الصحة من الاختصاصيين تتعلق بعدد السكان الذين يستفيدون من خدمات التعليم و الصحة ، و بالتالي بنيتهم حسب السن و الجنس.
و مع زيادة عدد السكان، و ارتفاع مستواهم المعاشي تتزايد الحاجة الى الاختصاصيين و المؤسسات التعليمية، و المؤسسات الصحية ، و مؤسسات الثقافة و الفن.
و بعد الاخذ بالحسبان جميع العوامل التي تؤثر في رفع عدد الاختصاصيين أو تخفيضه خلال سنوات الخطة في فروع الانتاج المادي و فروع الخدمات، تحدد الحاجة خلال تلك السنوات بالتفصيل من الاختصاصيين حملة الشهادات العليا و المتوسطة و حسب مختلف التخصصات.
كما تزداد الحاجة الاضافية من الاختصاصيين بمقدار عدد الاختصاصيين المتوقع خروجهم من سوق العمل خلال سنوات الخطة، سواء لاسباب طبيعية أو شخصية . على نطاق الاقتصاد الوطني ككل يؤخذ بعين الاعتبار الخارجون من سوق العمل بسبب الموت أو بلوغ السن التقاعدي فقط،لأن انتقال الاختصاصي من اقليم لاقليم ،أو من فرع لآخر لا يؤثر في مجموع الحاجة الاجمالية من الاختصاصيين. أما على نطاق المؤسسة فتؤخذ بعين الاعتبار جميع الاسباب الطبيعية و الشخصية .

تخطيط تاهيل الاختصاصيين:

تشمل عملية تخطيط تاهيل الاختصاصيين تحديد عدد الطلبة المقبولين في مؤسسات التعليم العالية و المتوسطة ، و تحديد عدد الخريجين منها ، وتحديد بنية الطلبة فيها . ان هذه الاجراءات من الضروري ورودها في خطة وزارتي التعليم العالي و التربية ، بشأن تامين حاجة الاقتصاد الوطني من الاختصاصيين ، حسب مختلف مستوياتهم .

عند تحديد عدد الطلبة المقبولين في مؤسسات التعليم؛ يجب الانطلاق من التقديرات المحددة للحاجة من الاختصاصيين، و حين وضع خطة قبول الطلبة و تخريجهم ؛ فان الحاجة الاضافية من الاختصاصيين ترتبط بالامكانيات الفعلية المتوفرة لتاهيلهم ، مع الاخذ بالاعتبار الاساس المادي لمؤسسات التعليم وكوادر المعلمين ، فاذا كان من الصعب تأمين تأهيل جميع الاحتياجات من الاختصاصيين للفروع الرئيسية في الاقتصاد الوطني، أي تلك الفروع التي يتعلق نجاح خطة الاقتصاد الوطني بها خلال فترة الخطة . و يتم تخطيط القبول و التخرّج بالنسبة لجميع التخصّصات في جميع مؤسسات التعليم العليا و المتوسطة .

عند تخطيط القبول يؤخذ بعين الاعتبار الحجم الامثل لعدد الطلبة في الصف الواحد، و تحديد هذا الحجم يلعب دوراً في تحديد عدد كوادر المعلمين ، و عدد الابنية المدرسية اللازمة .

و بما أن العدد الحقيقي لخريجي المؤسسات العلمية لا يتساوى مع عدد الطلبة في الفصول النهائية بسبب تعرض قسم منهم للرسوب وترك القسم الآخر الدراسة لاسباب مختلفة ،لذلك فان حجم الخريجين يتحدد انطلاقا من مجموعة الطلبة حسب الفصول الدراسية ونسبة التسرب المتوقعة منهم .

وعند حساب نسبة التسرب للطلبة حسب مختلف الفصول ،يجب الانتباه الى حجمها واتجاهاتها خلال الفترة السابقة ،ومن ثم الاجراءات المتخذة من أجل التخفيف منها خلال فترة الخطة .

و انطلاقاً من المعطيات عن قبول الطلبة ، و التخرّج ، و نسب التسرّب يمكن تحديد مجموع الطلبة في مؤسسات التعليم، و الذي يساوي مجموع الطلبة في بداية السنة الدراسية السابقة ناقصاً عدد المتسربين و المتخرجين، زائداً عدد الطلبة المخطط قبولهم في بداية هذا العام الدراسي.

و في نهاية المطاف يمكن تلخيص خطوات تخطيط القوى العاملة فيما يلي :-

أولا ـ تقـدير الاحتياجات البشرية اللازمة كما و نوعا ، و ذلك بتقدير تلك الاحتياجـات في فروع الاقتصاد الوطني المختلفة الانتاجية منها و غير الانتاجية، و ذلك باستخـدام معاملات استخدام القوة العاملة في الفروع المختلفة و هي تختلف بطبيعة الحـال من فرع الى آخر، و في استخدام المعاملات المختلفة لاستخدام القوة العاملة في الفروع المختلفة ، لا يكفي الاعتماد على المعاملات الاحصائية و انما يجب تكوين معامـلات تخطيطية تأخذ في الاعتبار التطور الفني المحتل و التطور التنظيمي أيضـا .

و على أساس الاهداف المخططة لكل من الانتاج و النسبة بين العمل الى الانتـاج و معاملات رأس المال/العمل يمكن حساب العدد اللازم من قوة العمل في فروع الاقتصـاد الوطني المختلفـة .

ثانيـا : تحديدالمعروض من القوة العاملة من مصادرها المختلفة و ذلك عن طريـق الاخذ في الاعتبار المجموعة الكلي للسكان ثم طرح عدد الاطفال في سن ما قبل الدراسـة و في سن الدراسة ثم طرح أيضا عدد السكـان ممن هم في سـن التقاعـد.

و بهذا تكون لدى السلطات التخطيطية ميزان لتخطيط القوى العاملة يمثل جانبي الطلـب و العرض على قوة العمل و بناء علىهذا الميزان يتم توازن الطلب و العرض عن طريـق السياسات الكفيلة بتحقيق هذا التوازن و تبدأ باعداد خطة التعليم و التدريب و ذلـك الاعداد المطلوبة من التخصصات لتحقيق الانتاج المطلـوب .

(2.4.3)ـ أساليـب تخطيط القوى العاملـة :

يتضمن تخطيط القوى العاملة أساليب مختلفة تتناول اتخاذ القرارات و رسم الخـطط و من أهم الأساليب المستخدمة في تخطيط القوى العاملة ما يلـي :-

(1.2.4.3) أسلوب التنبـــو بالقـــوى العاملـــة :

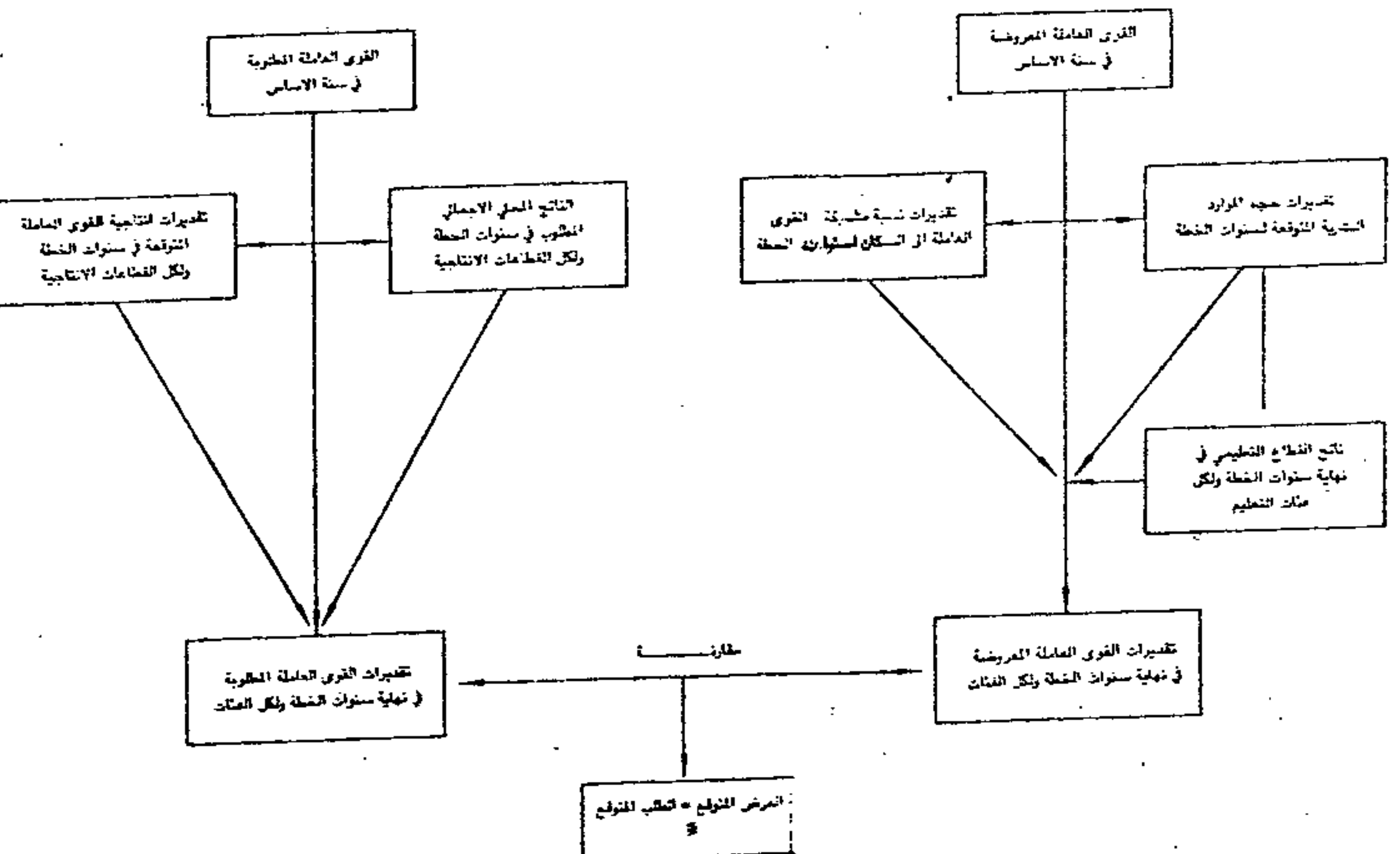
يقوم هذا الاسلوب على أساس التنبو باحتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة لتحقيـــق هدف اقتصادي معين و خلال فترة زمنية معينة . و على أساس هذه التنبوات يتم تخطيـــط القطاع التعليمي و التنظيمي و التدريبي بحيث يستطيع تزويد الاقتصاد الوطني بما يحتاجه من القوى العاملة خلال فترة الخطة حتى يمكن تحقيق الهدف الاقتصادي المطلـــوب.

ان أسلوب التنبو بالقوى العاملة يعتبر من الأساليب المهمة في رسم السياسات المختلفة لتحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية لبلد ما لكنه من جانب آخر نجد أن هذا الاسلـــوب يحتاج الى توافر معلومات متنوعة و كافية عن القوى العاملة من حيث تصنيفها مهنيـــاً و قطاعياً و عمرياً ... الخ و هذه قد لا تكون متوافرة أو قد تكون تكلفه الحصول عليها عالية. كما أن هذا الاسلوب يتجاهل عامل التكلفة في الوصول الى الاهداف الاقتصادية و الاجتماعيه المرغـــوبة .

و يوضح الشكل رقم (1.3) مراحل تخطيط القوى العاملة بأسلوب التنبو بالقوى العاملـــة.

شكل رقم (1،3)

مراحل التنبؤ بالقوى العاملة



وبهذا يكون تخطيط القوى العاملة بأسلوب التنبؤ كالآتي ضمن الخطوات العملية التالية :

ـ تقدير جانب الطلب على القوى العاملة :

أ ـ تحديد معدل النمو المراد تحقيقه في الناتج المحلي الاجمالي خلال سنوات الخطة القادمة • و هذا المعدل يمثل الهدف الاقتصادي المراد الوصول اليه خلال الخطة •

ب ـ توزيع معدل النمو في الناتج القومي في نهاية سنوات الخطة بحسب القطاعات المختلفة التي يتكون منها الاقتصاد •

جـ ـ توزيع معدلات النمو في كل قطاع بحسب الصناعات الموجودة في ذلك القطاع •

د ـ تحديد معدل انتاجية الفرد الواحد من القوى العاملة في كل قطاع من القطاعات المختلفة التي يتكون منها الاقتصاد أو في كل صناعة من الصناعات و في كل القطاعات المختلفة ويتم ذلك عن طريق تحديد العلاقة بين حجم الانتاج في كل قطاع من هذه القطاعات والقوى العاملة المستخدمة في ذلك القطاع أو تلك الصناعة •

ان كيفية احتساب معدلات الانتاجية للقوى العاملة من أكثر مراحل تخطيط القوى العاملة صعوبة و عادة هناك أكثر من بديل يستخدم للحصول على معدل انتاجية الفرد و منها :

1 ـ التنبؤ بمعدلات الانتاجية عن طريق رسم اتجاهات الانتاجية خلال السنوات الماضية كدالة للانتاج أو كدالة للزمن •

2 ـ استخدام معدلات الانتاجية السائدة في الدول الأكثر تقدما على أساس الفكرة القائلة بأن هناك مساراً محدداً للقوى العاملة تسلكه اقتصاديات الدول المتخلفة خلال مسيرتها التنموية •

3 ـ استخدام معدل انتاجية الفرد في القطاع الأكثر تقدماً في الناتج القومي الاجمالي وتطبيقه على باقي القطاعات الاخرى على أساس أن معدل الانتاجية السائدة في القطاع الأكثر تقدما سيصبح هو نفسه المعدل السائد في باقي القطاعات الاخرى •

هـ- تقسيم الناتج المحلي الاجمالي المراد الوصول اليه في سنوات الخطة على معدل انتاجية الفرد المتوقعة (مع الاخذ بالاعتبار التغيرات المتوقعة في تلك الانتاجية نتيجة التطورات التكنولوجية و استخدام الآلات الحديثة) و هذا يعطي حجم القوى العاملة المطلوبة في كل قطاع من القطاعات و التي تعتبر ضرورية لتحقيق معدل النمو المطلوب في الناتج المحلي الاجمالي في ذلك القطاع و خلال سنوات الخطة .

و- توزيع حجم القوى العاملة المطلوبة لتحقيق معدل النمو المطلوب في كل قطاع على عدد الفئات المهنية (الوظيفية) اللازمة لتشغيل الاعمال في ذلك القطاع كالمهندسين، الفنيين ، الاداريين ... الخ.، و توزيع القوى العاملة عادة اما على أساس النسب السابقة الموجودة . في القطاعات المختلفة في نفس الدولة أو على أساس النسب الموجودة، في دول أخرى مشابهة للدول المعنية في ظروفها العامة .

ز- تحويل الهيكل الوظيفي المطلوب الى هيكل تعليمي و ذلك من طريق تطبيق المعايير النموذجية لمستويات التعليم الرسمي و اللازمة لتنفيذ كل وظيفة من الوظائف السابقة أو بالاحرى تطبيق عدد السنوات الدراسية أو التعليمية المطلوب من الفرد أن يقضيها في تعليم الوظيفة أو المهنة و يستطيع بعدها انجاز تلك الوظيفة بشكل جيد. فمثلا اذا كانت الوظيفة المطلوبة وظيفة مهندس، فنجد أن المهندس يحتاج الى خمس سنوات دراسية لكي يتخرج من الجامعة ويستطيع بعدها ممارسة مهنة الهندسة .

وتبين هذه المرحلة العلاقة بين تخطيط القوى العاملة و التخطيط التعليمي المطلوب لتلك القوى العاملة و هذه من أصعب المراحل التي تمر بها عملية تخطيط القوى العاملة لانه ليس هناك معيار محدد لعدد السنوات التعليمية أو التدريبية لكل مهنة أو وظيفة من الوظائف المطلوبة في تخطيط القوى العاملة باستثنى بعض المهن كالطب و الهندسة. مثلا يوجد الكثير من المهن و المهارات الوظيفية لا يمكن تحديد فترات زمنية محددة لها. فالاداري مثلا لا يستطيع تحديد فترة زمنية محددة يحتاجها حتى يكون قادراً على ممارسة عمله ، و قد يمارس عمله الاداري و هو يحمل شهادة الدراسة الثانوية فقط أو دبلوم كلية مجتمع، و ليسانس، أو ماجستير، أو حتى دكتوراه وهذه المؤهلات جميعها تتفاوت في عدد السنوات المطلوبة للحصول عليها .

- أما تقدير جانب العرض من القوى العاملة فيتضمن المراحل التاليـــة-

1- تقدير حجم القوى البشرية المتوقعة في نهاية سنوات الخطة . و يتم ذلك عن طريق تقدير الزيادة السنوية لعدد السكان على أساس احتساب معدل النمو السكاني في كل سنة من تاريخ سنة الاساس . و يتحدد النمو السكاني من طريق الفرق بين معدل الولادة و معدل الوفيات في كل سنة مع أخذ الهجرة السكانية من الدولة و اليها كل سنة بعين الاعتبار .

2- تقدير حجم القوى العاملة المعروضة في بلد ما عن طريق تحديد نسبة مساهمة السكان بالقوى العاملة ويؤخذ بالاعتبار عادة تطور هذه النسبة عن طريق تخفيض معدل الاعالة في الاسرة الواحدة و توقعات زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة .

3- توزيع القوى العاملة المتوقعة على الفئات المهنية المختلفة المطلوبة و التي ستتوفر في الاقتصاد الوطني خلال سنوات الخطة .

المرحلة الأخيرة في تخطيط القوى العاملة تتضمن مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة (الطلب) مع (العرض) من القوى العاملة المتوفرة خلال سنوات الخطة و على ضوء هذه المقارنة تتحدد القرارات الواجب اتخاذها لمعالجة الموقف .

فاذا تساوت توقعات الطلب على القوى العاملة مع توقعات العرض من القوى العاملة فان ذلك يشير الى حالة توازن مستقبلية في سوق العمل و هذا يدل على أن عرض القوى العاملة يتجاوب بشكل مرضي مع مؤشرات الطلب و هذه مرحلة متقدمة وايجابية لسوق العمل . و تتوافر في أسواق العمل التي لاتتأثر بأي من المقيدات على سوق العمل و التي تؤثر على التفاعل الطبيعي لقوى العرض و الطلب . و هذه درجة مثلى غالبا لا يفترض توافرها في أسواق العمل .

أما اذا كان العرض أكثر من الطلب على القوى العاملة، فهذا يشير الى بطالة متوقعـــة في ســـوق العمل . و هذه البطالة اما شاملة لكل الفئات و المهن في سوق العمـــل أو بطالة هيكلية مرتبطة بعرض زائد من فئة معينة من القوى العاملة يصاحبه طلب زائـد على فئة أخرى من القوى العاملـــة مع صعوبة احلال فئة مكان آخرى في سوق العمـــــل لاعتبارات فنية و تخصصية بحتة خاصة في الاجـــل قصـــير .

أما اذا زاد الطلب من القوى العاملة في سنوات الخطة على المعروض بها فان هذه المشكلة تواجه اتخـــاذ القرارات المتعلقة بما يلي :-

أ- زيادة الاستثمار في القوى العاملة عن طريق زيادة مخصصات ميزانية التعليم في بلـــد ما و ذلك لزيادة عدد المؤسسات التعليمية القادرة على زيادة العرض من فئات القـــوى العاملة المطلوبة لسوق العمل في سنوات الخطة .

ان زيادة الاستثمار في التعليم هي الحل الامثل لمواجهة التغييرات في الطلب علـــى القوى العاملة لانه يؤسس القاعدة التعليمية (بكل أبعادها و احتياجاتها) القادرة على تزويد الاقتصاد الوطني بما يحتاجه من القوى العاملة المدربة و المؤهلة و المطلوبة لسنـــوات قادمـــــة .

ب- الاعتماد على العمالة الخارجية و خاصة في الاجل القصير مع كل ما يصاحب ذلك مـــن مشكلات اقتصادية و اجتماعية و سيـــاسيـــة .

(2.2.4.3) أسلـــوب العائد على الاستثمـــار في القوى العاملة :

يستخدم هذا الاسلوب في تخطيط القوى العاملة كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار . و لا يتضمن منهجية عمل لكيفية تحقيق أهداف إقتصادية و اجتماعية معيـــنة يرغب المخطط بالوصول اليها على مستوى الاقتصاد الكلي .

و معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سعر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي صفراً كما يتضح من المعادلة التالية :

$$\sum_{ن_1}^{ن_2} \frac{د - ث}{(1 + ر)^{ن}} = صفر$$

حيث:

د: الدخل المتأتي للفرد .

ث: تكاليف التعليم أو أية تكاليف أخرى مصاحبة لها كتكاليف الفرص البديلة .

$ن_1$: السن القانونية المسموح بها للفرد أن يترك المدرسة و يلتحق بسوق العمل.

$ن_2$: سن التقاعد القانوني و التي يخرج الفرد بعدها من سوق العمل .

ن: عدد السنوات التي يقضيها الفرد في سوق العمل و هي في هذا تساوي الفرق ما بين $ن_2$ ، $ن_1$: السن الاقصى و السن الادنى للعمل :

ر: معدل العائد على الاستثمار .

بعد حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة مثلا بموجب المعادلة السابقة تجري مقارنة ذلك العائد مع العائد لفئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة فاذا كان العائد للفئة الاولى أكبر من عائد فئة المقارنة فان ذلك يشير الى أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح و مرغوب فيه و العكس صحيح .

أن هذا الاسلوب يساعد المخطط على اتخاذ القرار في توجيه الاستثمار نحو فئات و مهن معينة . فمثلا اذا كان العائد المتأتي عن الاستثمار في المحاسبين أو الاداريين أكثر منه في الأطباء فانه في مثل هذه الحالة يجب التوسع في الاستثمار في كليات العلوم الادارية بدلاً من الاستثمار في كليات الطب و هكذا .

يتضح للوهلة الاولى سهولة حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة باستخدام المعادلة السابقة . و هذا صحيح اذا توفرت المعلومات المطلوبة لعملية الحساب لانه في معظم الاحيان يجد المخطط صعوبة في الحصول على كل المعلومات المطلوبة لذلك و التي هي :-

أ- معلومات عن الفئات المختلفة التي تتكون منها القوى العاملة من حيث عدد الفئات و حجمها .

ب- معلومات عن الاعمار ، التعليم ، الدخل لفئات القوى العاملة .

جـ التكاليف المختلفة التي تصاحب كل مستوى من مستويات التعليم و نوعه .

و بالاضافة الى صعوبة توفر المعلومات المطلوبة لحساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة فان هناك انتقادات كثيرة و جهت الى هذا الاسلوب و أهمها :

1- هناك درجة عالية من التداخل بين التعليم ، الدخل، حفز الفرد و المستوى الاجتماعي لذلك الفرد يصعب نتيجتها عزل العلاقة بين التعليم و الدخل حتى يمكن قياس تأثير التعليم على دخل الفرد.

2- يفترض هذا الاسلوب أن الطلب على التعليم يحدده بصورة كلية العائد المادي المصاحب لذلك التعليم ولايبين أهمية الجوانب غير المادية كالمستوى الاجتماعي والثقافي والوظيفي الذي يحصل عليه الفرد نتيجة التعليم بالاضافة الى العائد المادي .

3- ان التنبوءات المستقبلية بالدخل و التكاليف لا تأخذ بالاعتبار تأثير التطورات التكنولوجية و الاقتصادية على مستويات الدخل و تكاليف التعليم في المستقبل مما يعرض عملية التنبوء الى درجة معينة من عدم الدقة .

يتضح مما سبق أن هذا الاسلوب في تخطيط القوى العاملة مفيد في تحديد اتجاه الاستثمار في القوى العاملة نحو الفئات التعليمية والمهنية المربحة والتي يكون العائد عليها أفضل ما يمكن لكنه لايحدد مسار عمل (استراتيجية) لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي يرغب المجتمع في الوصول اليها .

(3 . 4 . 4 . 3) ـ أسلوب الطلب الاجتماعي

يتضمن هذا الأسلوب في التخطيط القوى العاملة فكرة أساسية تشير بمضمونها الى أن التوسع في النظام التعليمي وزيادة الاستثمار فيه يجب أن يكون موجها بما ينسجم مع الطلب الفردى والاسرى على التعليم والتنوع فيه . وهذا يعني أن اتجاهات الأفراد وميولهم نحو التعليم هو العامل الذى يوجه الاستثمارات في النظام التعليمي .

ويقوم هذا الأسلوب في التخطيط على أساس التنبؤ الطبيعي لفئات القوى العاملة المختلفة من خلال المسار العادى الذى تسلكه في ظل اقتصاد غير موجه لا يخضع للسياسات التدخلية والتي تؤثر في سلوك ذلك المسار . وهذا يعني أن التوسع في تعليم الطب مثلا يعتمد على اقبال الطلبة على كليات الطب في المستقبل . فاذا كان هناك ازدياد في عدد الطلبات المقدمة الى كليات الطب في بلد ما مقارنة بعدد المقبولين منها فانه يجرى في مثل هذه الحالة التوسع في بناء كليات طب جديدة لمواجهة الطلب الفردى على هذه المهنة بغض النظر عن مدى حاجة الدولة الى كل هؤلاء الأطباء لتلبية الاحتياجات الكلية للأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرغوبة .

يعتمد هذا الأسلوب بدرجة كبيرة على تنبؤ الفرد بالمستقبل وتوقعاته باحتياجات الاقتصاد الكلي من فئات القوى العاملة المختلفة . وهذا التنبؤ الفردى قد لا يكون صحيحا بدرجة كافية لأنه يعتمد على الحكم الشخصي على المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة من قبل الفرد . كما أن التنبؤ بهذا الأسلوب يشير الى العدد المتوقع في كل فئة من فئات القوى العاملة بغض النظر عن مدى استيعاب سوق العمل لكل هذه الفئات دون تغيير في الأنماط السائدة في الدخل الفردى .

يتضح مما سبق أن أسلوب الطلب الاجتماعي يركز على توجيه التوسع في التعليم على أساس تلبية اقبال الأفراد على التخصصات العلمية المختلفة في حين يركز أسلوبا (التنبؤ بالقوى العاملة) ومعدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة على توجيه التوسع في التعليم لتلبية احتياجات اصحاب العمل من التخصصات التعليمية المختلفة .

كما يتضح بأن أساليب تخطيط القوى العاملة السابقة ليس بعضها بديلاً لبعض بل أنها هو مكمل ،لانه لايمكن أن تستخدم أسلوب ((التنبؤ بالقوى العاملة))والذى يعتمد على تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية لبلدما دون أخذ حاجات الافراد ورغباتهم على فئات معينة من التعليم (أسلوب الطلب الاجتماعي) بعين الاعتبار ،وبنفس الوقت لايمكن القيام بالاستثمارات في التخصصات التعليمية المختلفة دون النظر الى العائد المتوقع من هذه الاستثمارات وتكلفتها على الاقتصاد (أسلوب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة) ،ولهذا فاننا نجد أن أفضل أسلوب هو الأسلوب الذى يجمع ما بين الأساليب الثلاثة السابقة معا .

(3 . 4 . 2 . 4) أساليب أخرى في تخطيط القوى العاملة .

تفترض الأساليب السابقة توافر معلومات كافية عن القوى العاملة قبل القيام بعملية التخطيط في أى دولة ،وتتضمن هذه المعلومات احصائيات عن حجم القوى العاملة ، توزيعها الوظيفي والهيكلي في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد وفي كل صناعة من الصناعات المختلفة . . . .الخ ،ان هذا الافتراض غير مؤكد لجميع الدول حيث تبين أن حجم المعلومات المطلوبة عن القوى العاملة ونوعيتها لايتوافران بدرجة كافية الافي الدول المتقدمة ،في حين تفتقر الدول النامية الى مثل هذه المعلومات .

على هذا الأساس لابد من استخدام أساليب أخرى للمساعدة في القيام بتخطيط القوى العاملة وخاصة في الدول النامية ومن هذه الأساليب :ـ

أ ـ أسلوب المقارنة بين الدول :

يتضمن هذا الأسلوب استخدام المعلومات العائدة الى القوى العاملة في دولة أخرى في مرحلة ما من مراحل النمو وتطور تلك الدولة وتطبيقها على الدولة المعنية بوضع الخطة للقوى العاملة لديها ،ويشترط في مثل هذه الحالة أن يكون هناك تشابه وتماثل بين وضع الدولة التي استخدمت أرقامها في تلك المرحلة والوضع الحالي للدولة المعنية بوضع الخطة ،حتى يمكن استخدام الأرقام والمعلومات والأسلوب بشكل علمي صحيح ،والعامل المهم هنا والذى يجب أخذه بالاعتبار هو تحديد العلاقة بين حجم القوى العاملة وتركيبها ومستوى التنمية التي تمر به الدولة المعنية بوضع الخطة .

أن الأساس العقلاني لاستخدام هذا الأسلوب مبني على الفرضية القائلة بأن اقتصاديات الدول عامة تميل الى المرور بنفس المسار التنموي الذى مرت به الدول المتقدمة ·وعلى هذا الأساس فان خبرات الدول المتقدمة في مجال تخطيط القوى العاملة تشكل مؤشرات مفيدة وعملية لاستخدامها في الدول النامية ·

أن استخدام هذا الأسلوب لاينجح الا اذا كان هناك تماثل تام في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والحضارية بين الدول المعنية ·وهذا لايتوفر في أغلب الأحيان مما يجعل استخدام هذا الأسلوب محدود جدا ·

ب ـ أسلوب المسح الاحصائي للمؤسسات :

يعتمد هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة على أساس المعلومات التي يمكن الحصول عليها من أصحاب الأعمال عن طريق المسح الاحصائي لتقديرا تهم لاحتياجات مؤسسا تهم المستقبلية من القوى العاملة ·ويمكن أن تكون هذه التقديرات عامة لكل العاملين أو منفصلة لكل فئة من فئات القوى العاملة المطلوبة ·وعن طريق جمع هذه المعلومات يمكن الوصول الى تقدير احتياجات الاقتصاد من القوى العاملة ومن ثم وضع الخطة الملائمة لتلبية هذه الاحتياجات ·

يعتمد هذا الأسلوب بشكل أساسي على رغبة صاحب العمل في التنبؤ باحتياجاته المستقبلية وقدرته على ذلك وقد انتقد هذا الأسلوب من منطلق أن صاحب العمل لايكون قادرا في غالب الاحيان على التنبؤ السليم باحتياجاته ولذلك يترك الأمور تسير حسب طبيعتها من خلال المسار الطبيعي للاحداث ·ويتعزز هذا الموقف بشكل واضح في الدول النامية أكثر منه في الدول المتقدمة ·

ونتيجة وجود هذه المشكلات عند صاحب العمل بالاضافة الى المشكلات الاحصائية المرتبطة بالمسح الاحصائي بشكل عام فانه يتضح صعوبة الاعتماد على هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة .

الا أنه يمكن الاستفادة منه في النواحي التالية :

1 - في تقييم الوضع الحالي للقوى العاملة (في سنة الأساس) .

2 - في الأجل القصير مقرونا مع أساليب أخرى .

لكن بشكل عام لايمكن الاعتماد عليه من ناحية عملية في التخطيط الطويل الأجل للقوى العاملة .

(3 . 4 . 3) - ميزان القوى العاملة وطريقة وضعه :

أن ميزان القوى العاملة يستخدم كوسيلة للتخطيط ، يمكن من تحديد : العلاقة في توزيع القوى العاملة حسب قطاعات الاقتصاد الوطني ، اعادة توزيع القوى العاملة بين أقاليم البلد ، وبين المدن والريف ، مستوى ودرجة الأشغال في الأعمال المنزلية ، درجة تفرغ السكان في سن المقدرة على العمل للدراسة ، مستوى التشغيل في الاقتصاد الاجتماعي والتعليم ، المشاركة في العمل الاجتماعي بالنسبة للأشخاص من خارج سن العمل ، الجانب الاجتماعي للتشغيل ، المصادر الاناضية لتأمين حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة وحجمها .

يتألف ميزان القوى العاملة من جدول ، يبين في جانب الموارد عدد وبنية القوى العاملة ، وفي جانب الاستخدامات يبين توزيعها واستعمالها . والشكل التالي يوضح صورة عن الشكل التنظيمي لميزان القوى العاملة العام .

جدول (3ه 7) : الميزان العام للقوى العاملة

الموارد	الاستخدامات
1 - السكان في سن المقدرة على العمل (ماعدا العجزة غير القادرة على العمل والسكان الذين تقل أعمارهم عن السن الأدنى للمقدرة على العمل) 2 - الأشخاص العاملون من خارج سن العمل	1- السكان العاملون في فروع وقطاعات الاقتصاد الوطني المجموع منهم : - المشتغلون في القطاع الانتاجي منهم حسب الفروع . - المشتغلون في القطاع الغير انتاجي، حسب الفروع . 2 - السكان غير العاملين ممن هم في سن العمل ربات البيوت الطلبة فوق سن 16 ذوي العاهات
المجموع :	المجموع :

المصدر : تم بناء هذا الجدول على أساس الجدول الموجود بالمرجع التالي :
د. شفيق سلاح ، دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية ، الطبعة الأولى ، معهد الانماء العربي للدراسات الاقتصادية الاستراتيجية ، بيروت 1978 ص 186 . مع ادخال تعديلات عليه من أسس نظرية .

وهذا الميزان يتحدد على مستوى الاقتصاد الوطني على أساس عدة موازين لأغراض التخطيط على مستوى المشروع والمستويات القطاعية والاقليمية انطلاقا من نظام موحد وأسس منهجية واحدة .

و في هذا المجال يمكن التأكيد على الموازين الاقليمية لانه قد يحدث أن يكون ميزان القوى العاملة في حالة توازن على مستوى الاقتصاد الوطني يوجد فائض في بعض المناطق وعجز في مناطق أخــرى .

أي يمكن القول أن الهدف من اعداد الميزان هو تحديد كمية العمل الكلية في المجتمع و في هذا المجال يمكن الاخذ في الاعتبار العوامل التاليـــة :

1ـ نمــو السكان في العمر الانتاجي : الذي يتحدد عن طريق تحديد الحد الادنى للعمر الانتاجي و الذي يبدأ بنهاية المرحلة الاجبارية للتعليـــم الاجباري و ينتهي بالحد الاعلـــى و الذي يكون عادة في سن المعاش .

2ـ زيادة قوة العمل الكلية عن طريق توظيف من هم في سن المعاش، أو ربات البيوت : فانه لا بد من تهيئـــة الظـــروف المناسبة لمثـل هـــذه الاجراءات مثل كفالة وجود دور الحضانة في حالة توظيف ربـــات البيـــوت و مراكز التدريـــب .

3ـ طول فـــترة العمل : فاننا نجد أن طول فترة العمل في اتجاه النقصان و هذا يؤدي الى نقص كمية العمل الكلية فـــي المجتمـــع .

بعد ذلك يمكن ملاحظة توزيع قوة العمل على القطاع الانتاجي والقطـــاع غير الانتاجـــي و توزيعها على أوجـــه النشاط المختلفـــة . حيث يعتمـــد النمو في العمالة في قطاعات الانتاج لما دى على تخطيط الانتاجية في تلك القطاعات وعلى نمو انتاجية العمل .

أما نمو العمالة في القطاعات الغير منتجة فانه يعتمد على تخطيط النمو في الخدمات على أساس معاملات تبين حاجة هذه الخدمات من العاملين بها لتحقيقها (مثال ذلك في خدمة الصحة عدد الأطباء لكل عدد معين من الاشخاص وفي مجال التعليم عدد المدرسين لعدد معين من التلاميذ) .

ان طريقة وضع موازين القوى العاملة تبتدئ بتحديد عدد القوى العاملة من مصادرها المختلفة أي جانب العرض . و ذلك عن طريق الاخذ في الاعتبـــار المجموع الكلي للسكان ثم طرح عـــدد الاطفال في سن ماقبل الدراسة وفي سن الدراسة ثم طرح أيضا عدد السكان ممن هم في سن التقاعد و عدد النســـاء المتفرغات للاعمـــال المنزليـــة .

و من ثم تحدد حاجة الاقتصاد الوطني من القوى العاملة مع توزيعهم حسب فروع الاقتصاد الوطني المختلفة الانتاجية منها وغير الانتاجية ، وذلك باستخدام معاملات استخدام القوى العاملة في الفروع المختلفة وهي تختلف بطبيعة الحال من فروع الى آخر ، وفي استخدام المعاملات المختلفة لاستخدام القوى العاملة في الفروع المختلفة ، لا يكفي الاعتماد على المعاملات الاحصائية وانما يجب تكوين معاملات تخطيطية تأخذ في الاعتبار التطور الفني المحتمل والتطور التنظيمي أيضا .

و على أساس الاهداف المخططة لكل من الانتاج و النسبة بين العمل الى الانتاج و معاملات رأس المال / العمل يمكن حساب العدد اللازم من قوة العمل في فروع الاقتصاد الوطني المختلفة .

ففي القطاع الانتاجي يحتسب عدد المشتغلين فيه انطلاقا من نمو انتاجية العمل و امكانية زيادة حجم الانتاج ، و تعتمد الحسابات التي تبين نمو انتاجية العمل على أسس اقتصادية و تقنية والتي تؤخذ بالحسبان حجم و فعالية ادخال التقنية الحديثة ، و تحسين تنظيم العمل و الانتاج .

أما في فروع الخدمات يحدد عدد المشتغلين انطلاقا من المعطيات عن تطور شبكة مؤسسة الخدمات و معدلات الأداء ، و توضع هذه المعدلات بشكل مختلف في المدينة عنه في الريف ، وبالتالي حسب أقليم البلد (اذ يؤخذ بالحسبان عدد السكان ، الكثافة وغيرها) .

ولا تبقى معدلات الاداء في قطاع الخدمات دون تغييره بل يجري عليها تعديلات من وقت لآخر بعد الاخذ بالحسبان زيادة فعالية العاملين ، وضرورة تحسين نوعية الخدمة المقدمة للسكان .

و بعد ذلك يحسب عدد السكان في سن المقدرة على العمل المتفرغين للدراسة و في النهاية عدد النساء (ربات البيوت) .

هناك مبدأ منهجي مهم آخر يجب أخذه بعين الاعتبار عند وضع الميزان المتعلق بتوزيع القوى العاملة و هو " مجال الاشغال الأساسي " ففي خلال العام يمكن أن يزاول بعض العاملين أكثر من عمل واحد ينتسب الى مختلف القطاعات أو الفروع الاقتصادية .

فمثلافي فترةالعمل الزراعي ،يشارك في العمل ليس العمال
العاملين في الفروع الأخرى ،كماأن العمل الموسيمي في الصناعة
فيالزراعةويعتبرعملاثابثا ،أن مثل هذاالعمل ،يلاحظ فيأحوال أخرى ،فم
الذين يتابعون دراستهمدون الانقطاع عن العمل ،ومن أجل التخلص من حسابهم
والوصول الى الرقمالصحيح لحجمموارد القوى العاملة ،ومقارنتهبطريقةاستعمالهحسب
النشاطات المختلفة ،فانهيحسب عدد هؤلاء الأشخاص الذين تنطبق عليهمهذه الوضعيــــة
وينسبون الىالنشاط الرئيسي الذى يزاولونه •

ان وضع ميزان القوى العاملةيسبقهعمل جدا ول كثيرةعن القوى العاملةلحساب و تصوير
جوانب معينةللقوى العاملة ،مثل حسابات لعددالطلبةفوق سن السادسة عشر(I6)الذين
يدرسون معالانقطاع عن العمل ،وتحديد حجوموحركةالهجرةما بين الأقاليم،وحساب توزيع
السكان بين المدن والمناطق الريفيةوغيرها •

ان المبادئ الأساسيةالعامةلوضع ميزان القوى العاملةهي واحدة بغض النظرعن
الفترةالتي وضعت الموازين من أجلها سواء أكانت لفترةطويلة خمس سنوات أوسنةواحدة ،
أملتصحيح وتعديل الخطةالخمسية •لابدّ هنا ّايضا من الاشارةالى بعض الخواص المنهجية
لعمل تلك الموازين •

ان حساب ميزان القوى العاملةلخمس سنوات مقبلةأوأكثريتطلب وضعها وفق عدة افتراضات
عن استعمال القوى العاملةمن أجل اختيارالافتراض الأفضـل •

ان ميزان القوى العاملةالعامفي الخطط الجارية يجب أن يتضمن العدد الوسطي السنوي
للعاملين ،وعددهم في تاريخ معين (أى خلال الفترةالتي يصبح فيها الطلب كبيراً على
العمل فيالأعمال الموسيميةلفرع الصناعة ،الزراعة ،والتجارةوغيرها) •وهذا يوفر
الامكانيةلاتخاذاجراءات محددةلتأمين حاجةالاقتصادالوطنيمن القوى العاملة ،معالأخذ
بعين الاعتبارموسيميةالعمل والاستعمال الأمثل للقوى العاملة •

وبهذا تكون لدى السلطات التخطيطية ميزان لتخطيط القوى العاملة يمثل جانبي الطلب والعرض على قوة العمل وبناء على هذا الميزان يتم توازن الطلب والعرض عن طريق السياسات الكفيلة بتحقيق هذا التوازن وتبدأ باعداد خطة التعليم والتدريب وذلك لاعداد الأعداد المطلوبة من التخصصات لتحقيق الانتاج المطلوب .

وفي تحقيق التوازن في ميزان القوى العاملة لابد من مراعاة الاعتبارات التالية :

(1) ـ موازنة الكمية المعروضة مع الاحتياجات الكلية من قوة العمل على مستوى الاقتصاد الوطني ككل ودراسة طول أو قصر ساعات العمل على تلك الموازنة .

(2) ـ موازنة الطلب والعرض من قوة العمل على مستوى الأقاليم وذلك لأن موازنة الطلب والعرض على المستوى الوطني لا يعني أن الطلب والعرض لقوة العمل على مستوى الأقاليم في حالة توازن ولذلك يقتضي الأمر عمل موازين اقليمية للقوى العاملة .

(3) ـ موازنة الطلب والعرض بالنسبة لقوة العمل على مستوى المهن المختلفة واعداد موازين خاصة للمهن الفنية النادرة وربط تلك الموازين بسياسات التعليم والتدريب .

(3. 4. 4) خصوصيات تخطيط القوى العاملة على المستوى الجزئي (المؤسسة)

أن تخطيط القوى العاملة هو العملية التي تسعى المؤسسة من خلالها الى الحصول في الوقت المناسب على العدد المطلوب من العاملين المؤهلين والقادرين على تنفيذ المهام الملقاة على عاتقهم وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة . وتظهر أهمية قيام المؤسسة بتخطيط القوى العاملة من خلال ما يتحقق عن ذلك من فوائد، ومن تلك الفوائد ما يلي :

1 ـ يساعد تخطيط القوى العاملة على تحديد حاجات المؤسسة من الأفراد لفترات زمنية قادمة .

2 ـ يمكن المؤسسة من الاستعداد لمواجهة التغيرات والتطورات التي تحدث في الأسواق التي تتعامل معها كالتكنولوجيا والمنتجات المنافسة وتعليمات وقوانين الدولة . . . الخ . لأن هذه التغيرات تخلق عادة تغييراً في مستوى العمل . والمهارات المطلوبة وأنواعها وعددها . . . الخ . مما يستدعي الاعداد والتخطيط لمواجهة مثل هذه التغيرات .

3- يساعد في تطوير مصادر الحصول على الأفراد ذوي الكفاءات العالية والمتخصصة وخاصة فئة المسيرين لاسيما اذا تضمنت الخطة سياسة الترقية من الداخل .

4- يساعد في عملية تحديد النفقات الأجرية في الموازنة التقديرية ،أي تحديد المبلغ اللازم للاجور في العام القادم .

5- يساعد على التوزيع الأمثل لليد العاملة في الوحدات الانتاجية والادارة :

بلاشك عند وضع خطة اليد العاملة يتم مراجعة الأعمال والوظائف والعدد اللازم ويقارن مع العدد الحالي ،وفي حالة وجود عمال فائضين في قسم ما ،وضغط في العمل ونقص في عدد العمال في قسم آخر ،يمكن تحويل بعض العمال الفائضين الى القسم الآخر فيتم التوزيع بشكل أفضل لليد العاملة ويتم توفير ادخال عمال جدد ورواتب وأجور جديدة .

6- مواجهة النقص في الكفاءات وتحديد أهداف التدريب :

عند وضع الخطة يتم تبيان النقص في الاختصاصات وكمية هذا النقص ،وتحديد أهداف تدريب العمال الفائضين عن بعض الأقسام أو عن طريق استخدام نظام العمل الاضافي أو عن طريق الرسكلة في المعاهد الفنية والتعليمية ... الخ .

7- اتخاذ القرارات حول تغير التكنولوجيا :

عند وضع الخطة يقوم بمقارنتها مع المؤسسات الشبيهة التي تملك تكنولوجيا أفضل ولاسيما مع المؤسسات في البلدان المتطورة مما يدفعنا لاجراء دراسات تبريرية التي تبين المغزى الاقتصادي لاستخدام تكنولوجيا متطورة .

8- يشكل تخطيط القوى العاملة جزءاً أساسيا من التخطيط الاستراتيجي العام للمؤسسة ومن ثم فان غياب مثل هذا التخطيط يؤدي الى ضعف التخطيط الاستراتيجي وتقليل قيمته لمستقبل المؤسسة .

ويسعى تخطيط القوى العاملة بصورة عامة الى زيادة العائد على استثمارات المؤسسة من العاملين بها عن طريق تخفيف حدة مشكلات القوى العاملة في المستقبل عن طريق الاستعداد لها من خلال الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة وذلك بالتصميم المسبق لبرامجها واعداد الخطط لمواجهة كل متطلباتها .

من خلال الاستعراض التالي لأهم مراحل تخطيط القوى العاملة بالمؤسسة سوف يتبين لنا أساليب تخطيط خاصة بالمستوى الجزئي من التنظيم الاقتصادي :

أولا_ تقدير عرض القوى العاملة :

تشمل هذه المرحلة تقدير العرض الداخلي والعرض الخارجي للقوى العاملة :

أ_ العرض الداخلي للقوى العاملة في المؤسسة : ويتضمن تقدير العرض الداخلي لموجودات المؤسسة من القوى العاملة خلال فترة الخطة القادمة وتشمل هذه المرحلة على ما يلي :

1_ تحليل المخزون الحالي للمؤسسة من القوى العاملة : وذلك عن طريق القيام بمسح احصائي شامل لكل الكفاءات البشرية الموجودة في المؤسسة . ويمكن أن يتم ذلك باستخدام بطاقات لجمع معلومات عن القوى العاملة (معلومات شخصية ، التعليم ، الخبرة ، الانجاز والامكانيات المستقبلية ، أهداف المستقبل المهنية أو العملية) وهذا في حالة العمل الاداري اليدوي ، أما في الوقت الحاضر ومع الانتشار الكمبيوتر في المؤسسات على نطاق واسع أصبحت عملية تجميع المعلومات أسهل واسرع وهذا يسهل مهمة المخطط في جمع المعلومات وتحليلها وبناء خطته على هذا الأساس :

أن تحليل مخزون المؤسسة من القوى العاملة من خلال المعلومات المطلوبة لهذا الغرض يساعد في :

(1) _ التأثير على قرارات المؤسسة والاهتمام بالفرص المتاحة لها وخاصة ما يتعلق منها بحالات توسع المؤسسة وتغيير استراتيجيتها .

(2) _ اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد من حيث اختيارهم لبرامج التدريب والتطوير ، ترقيتهم ، تطويرهم بمهام خاصة . . . الخ .

(3) _ الكشف عن مناطق الخطر التي يمكن أن تؤثر على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها مثل معدلات دوران العمل العالية ، عدم الرضى ، التقادم . فمثلا قد يعتبر العمر وطول الفترة الزمنية التي أنقضت بعد الحصول على آخر درجة علمية للفرد مؤشرين للتقادم وانخفاض مستوى الأداء .

(4)ـ تحديد الكفاءات الادارية الحالية والمتوقعة للمؤسسة ،كذلك نستطيع الاستدلال من تحليل مخزون القوى العاملة على المراكز الادارية التي يتوقع أن تصبح شاغرة نتيجة الترقية أو النقل واتخاذ الاجراءات الضرورية لمواجهة ذلك .

2ـ تحليل العمل :يقصد بتحليل العمل ،الدراسة الدقيقة المنظمة الشاملة لكل مهام العمل وواجباته ومسؤولياته بالاضافة الى المهارات والقدرات والمعلومات التي يحتاجها الفرد لانجاز ذلك العمل بكفاية تامة .ولهذا يعتبر تحليل العمل من النشاطات الادارية الأساسية التي يجب على الادارة انجازها بشكل علمي ومنظم قبل غيرها من النشاطات الأخرى . أن انجاز كثير من الوظائف الادارية يعتمد على هذا العمل الاداري الهام بالاضافة الى أهميته في تخطيط القوى العاملة مثل وظائف :

- اجتذاب القوى العاملة .
- اختيار القوى العاملة .
- مكافاة القوى العاملة .
- التدريب والتكيف .
- تقييم الأداء .
- تقييم الأعمال .

ويتضمن تحليل العمل عنصرين أساسيين هما :

أ ـ وصف العمل وهو عبارة عن معلومات مفصلة ومكتوبة عن العمل من حيث طبيعته خصائصه وواجباته ،مسؤولياته ظروفه البيئية . . . الخ ويعتبر وصف العمل المصدر الأساسي لتحديد معايير الانجاز بالنسبة للعاملين والتي على أساسها يتم تقييم الانجاز الحقيقي للعامل للتأكد من مدى قيامه بواجبه المطلوب .ويستخدم وصف العمل لتعريف وتذكير العاملين بواجباتهم ومسؤولياتهم وارشادهم الى كيفية تحسين مستوى انجازهم .كما يستخدم وصف العمل لمساعدة المشرفين في تكييف وتدريب مرؤوسيهم ومساعدتهم في حل مشكلات عمالهم وأتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم .

وتستعمل المؤسسة عادة نموذجاً موحداً لوصف أعمالها ، وقد تصنف الأعمال بالأرقام بالاضافة الى لقب الوظيفة .

ب ـ وصف العامل ويتضمن معلومات مكتوبة عن مؤهلات الفرد من حيث مهاراته ، قدراته ، معلوماته ، صفاته ، قدراته الجسمية والصحية . . . والخ . ويعتبر امتلاك الفرد لهذه المؤهلات ضرورياً لقيامه بانجاز العمل الموكل اليه بالشكل المطلوب وعلى أساس معايير الانجاز المحددة مسبقا . وتظهر ضرورة وجود وصف لمؤهلات العامل خلال عمليات الاختيار والتعيين للموظفين الجدد لأن المسؤولين عن شؤون التوظيف يقومون بفرز المتقدمين للوظائف بناء على وصف العامل المكتوب لديهم لأنه قد لايكون عندهم إلمام بطبيعة مهام الوظيفة المعلن عنها .

وباختصار فان تحليل العمل يتضمن كافة المعلومات المتحصل عليها والمتعلقة بالعمل :

أ ـ من جانب وصف العمل وتشمل معلومات عن :

- لقب الوظيفة .
- رقمها .
- موقعها من التنظيم الاداري .
- الواجبات .
- العدد والآلات .
- اعداد النماذج المستخدمة .
- ظروف العمل .

ب ـ من جانب وصف العامل وتشمل معلومات عن الفرد شاغل الوظيفة مثل :

- التعليم .
- الخبرة .
- التدريب .
- الحكمة والمبادأة .
- الجهد الجسمي .
- المهارة الجسمية .

- المسؤوليات .

- الخصائص الانسانية :

• النواحي العاطفية .

• السمع .

• النظر .

• العمر .

يتولى مسؤولية القيام بتحليل العمل عادة قسم متخصص في المؤسسة يدعى بقسم "التنظيم والأساليب" (ORGANISATION & METHODES) بالتعاون مع العاملين ورؤساء الأقسام في المؤسسة . ويقوم هذا القسم بجمع المعلومات من مصادرها الأساسية بإحدى الطرق التالية :

1 - الملاحظة وتتضمن قيام الشخص المكلف بتحليل العمل بملاحظة الفرد أثناء أدائه للعمل وتدوين ذلك على شكل ملاحظات تصف طبيعة الواجبات والمهام التي تم انجازها من قبل الفرد أية معلومات مسبقة عن ذلك العمل .

تستخدم الملاحظة في جمع المعلومات عن الأعمال المتكررة أما في حالة الأعمال غير المتكررة والتي يصعب ملاحظتها فيجب استخدام الملاحظة مع طرق أخرى من طرق جمع المعلومات .

2 - المقابلة وتتطلب هذه الطريقة في جمع المعلومات قيام الشخص المكلف بتحليل العمل والتحدث الى العامل أثناء قيامه بالعمل . وعادة يستخدم نموذج محدد سلفاً يتضمن اسئلة محددة وتكون الاجابات عليها مباشرة . وفي الغالب يتم مقابلة المشرف على العامل بالاضافة الى العامل نفسه للاستفادة القصوى من معلومات الطرفين عن العمل . وتعتبر من أفضل الطرق لكنها تستغرق وقتا طويلا .

3 - الاستبيان وتعتبر من أكثر الطرق استعمالا في تحليل الأعمال ويتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة تعبأ من قبل العامل والمشرف لكل عمل من الأعمال المطلوبة لكنها تفترض درجة معينة من الفهم والادراك عند العاملين لكي يستطيعوا تعبئة الاستبيان .

يتضح مماسبق أنه ليس هناك طريقة مثلى لجمع المعلومات وفي معظم الاحيان تستخدم أكثر من طريقة لتحليل العمل في آن واحد للاستفادة من ميزاتها جميعا .

اضافة الى ماسبق ، تستخدم وسائل مساعدة أخرى في تقدير العرض الداخلي للقوى العاملة في المؤسسة ومنها نموذج ماركوف وخرائط الاحلال .

١ ـ نموذج ماركوف MODEL DE MARKOV أو ما يسمى أحيانا مصفوفة الانتقال MATRICE DE PASSAGE ويستخدم نموذج ماركوف عند توافر معلومات عن الاحتمالات المختلفة لحركة التنقلات والترقيات والاستغناءات عن الموظفين وعند توافر مثل هذه الاحتمالات فانه يسهل في مثل هذه الحالة تقدير وضع القوى العاملة خلال فترة زمنية معينة وذلك بتطبيق الاحتمالات المذكورة على حجم القوى العاملة .

وللقيام بتطبيق هذه الفكرة لابد من استخدام طريقة ماركوف التي تستند الى بعض الخطوات والمسلمات التي ينبغي التأكد منها قبل البدء برسم سلسلة ماركوف منها :

ـ أن تكون لدى المؤسسة بيانات مفصلة وصادقة عن حركة الأفراد من والى الوظائف المختلفة خلال فترات زمنية طويلة ، وأن تحول هذه البيانات الى صور نسب واحتمالات .

ـ أن يتمتع نظام القوى العاملة في المؤسسة بالثبات والانتظام النسبيين ، أي أنه يفترض الاستناد من واقع البيانات السابقة ، والعوامل المؤثرة في احداث الماضي (سياسات ، برامج القوى العاملة . . . الخ) ، وأن تظل هي في المستقبل .

ـ أن تتصف الاحداث الاولية بالثبات والتي تمثل نقطة البدء في سلسلة الاحداث (مثل تقدم الفرد للوظيفة) .

ولتبيان كيفية استخدام طريقة ماركوف نأخذ مثالاً مبسطاً وافتراضياً يتخلص في الجدول التالي :

جدول (3 ، 8) : مصفوفة الانتقال للقوى العاملة خلال سنوات الخطة .

المستويات الادارية	م1	م2	م3	م4	معدل الاستنزاف	المخزون من القوى العاملة في بداية الخطة.
م1	160 / 0.8	20 / 0.1			20 / 0.1	200
م2	22 / 0.1	154 / 0.7			44 / 0.2	220
م3	-	-	108 / 0.6	18 / 0.1	54 / 0.3	180
م4	-	-	-	630 / 0.9	70 / 0.1	700
وضع القوى العاملة الداخلي في نهاية فترة الخطة	182	174	108	648	188	1300

المصدر: د. حنفي محمود سليمان ، الافراد ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ص 199 .

ويبين هذا الجدول الاحتمالات الموضوعية للانتقال من مستوى اداري ومستوى اداري آخر بالاضافة الى معدل الاستنزاف (الذي يتضمن الاستقالات ، انهاء الخدمة ، الوفاة ، العجز الكلي . . . الخ) .
حيث يتضح من خلال المعلومات السابقة المتوفرة عن القوى العاملة لمدة 10 سنوات سابقة ، أن هناك احتمال 80 ٪ من مستوى م1 سيبقون في نفس المستوى وأن احتمال 10 ٪ من نفس المستوى سينتقلون الى المستوى م2 واحتمال 10 ٪ الباقية سيتركون المؤسسة . وهكذا بالنسبة لباقي المستويات . وبتطبيق الاحتمالات المذكورة على المخزون في بداية الفترة الزمنية للخطة نحصل على وضع القوى العاملة الداخلي في نهاية فترة الخطة ويبين الجدول رقم (3 ، 8) بأن المؤسسة تفقد 188 شخصا خلال سنوات الخطة وهذا يبين صافي العرض الداخلي للقوى العاملة خلال سنوات الخطة .

ان الاجراءات الحسابية للتنبؤ التي نتائجها ملخصة في الجدول السابق هي كالآتي :

- بالنسبة للمستوى م 1 يكون عدد الافراد :

200 × 0.8 + 220 × 0.1 = 160 + 22 = 182 فرد

- بالنسبة للمستوى م 2 يكون عدد الافراد :

200 × 0.1 + 220 × 0.7 = 20 + 154 = 174 فرد

- بالنسبة للمستوى م 3 يكون عدد الافراد :

180 × 0.6 = 108 فرد

- بالنسبة للمستوى م 4 يكون عدد الافراد :

180 × 0.1 + 700 × 0.9 = 18 + 630 = 648 فرد

- بالنسبة للافراد الذين سوف تفقدهم المؤسسة يكون عددهم :

200 × 0.1 + 220 × 0.2 + 180 × 0.3 + 700 × 0.1 =

20 + 44 + 54 + 70 = 188

2- اما خرائط الاحلال فتبين عدد الاشخاص في كل مستوى اداري وامكانية نقلهم وتطويرهم لاحتلال مراكز ادارية اعلى ومن هو البديل الذي سيحل محل الشخص المنقول ... الخ . كما يمثل ذلك الشكل التالي :

شكل رقم (3،2) : نموذج لخريطة الاحلال

الوظيفة الحالية: ....
اسم شاغل الوظيفة الحالية .... العمر: .... مدة العمل في الوظيفة ....
الوظيفة التي يمكن ترقيته اليها: .... تاريخ الترقية المتوقع ....
اسم الشخص البديل .... العمر: .... مدة العمل في الوظيفة: ....
المركز الحالي للشخص البديل: .... تاريخ الترقية المتوقع: ....

المصدر: د. محسن عبدالله مخامرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الادارية، الاردن 1986 ص 64.

ب ـ العرض الخارجي من القوى العاملة في المستقبل :

بالاضافة الى تقدير العرض الداخلي للقوى العاملة في المؤسسة فاننا نحتاج ايضا الى تقدير العرض الخارجي للقوى العاملة ومدى تأثير ذلك على احتياجات المؤسسة من القوى العاملة خلال فترة الخطة . وتشمل هذه المرحلة دراسة العوامل المؤثرة على العرض الخارجي للقوى العاملة ومن هذه العوامل :

1 ـ اعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد التعليمية .

2 ـ اعداد المهاجرين العائدين من العمل في دول أخرى .

3 ـ مستوى العمالة في الدول الخارجية والتي تؤثر على سوق العمل المحلي .

4 ـ حركة النشاط الاقتصادى ومستوى درجة العمالة الداخلية .

5 ـ مستويات الاجور والرواتب في سوق العمل .

6 ـ مدى تطور نسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة لعدد السكان .

7 ـ الهجرة الداخلية للقوى العاملة .

8 ـ العمالة الوافدة من دول أخرى . . . . . الخ

ثانيا ـ تحديد الطلب على القوى العاملة في المستقبل

تتضمن هذه المرحلة تحديد حجم القوى العاملة المطلوبة خلال سنوات الخطة القادمة من قبل المؤسسة . وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على حجم القوى العاملة المطلوبة ومنها :

1 ـ عوامل خارجية وهذه تعود الى التطورات الخارجية التي تحدث في بيئة المؤسسة . وتتميز هذه العوامل بصعوبة التنبؤ بها والتأثير عليها من قبل المؤسسة ولهذا نجد دائما أن درجة عدم التأكد في التنبؤ بها عالية بالنسبة للمؤسسة . وتشمل العوامل الخارجية مايلي :

أ ـ عوامل اقتصادية مثل التضخم الاقتصادى ، معدل البطالة في الاقتصاد الوطني ، معدلات أسعار الفائدة وتأثيرها على الائتمان والانتعاش الاقتصادى .

ب ـ عوامل اجتماعية وسياسية وقانونية وتتضمن هذه العوامل التغيرات الديمغرافية في توزيع السكان والتغيرات في العادات والقيم والتقاليد الاجتماعية كما تتضمن التشريعات القانونية والسياسية ، والتشريعات العمالية والمعاهدوالتحالفات الاقتصادية والتجارية والتي تتأثربالمناخ السياسي السائد عادة في الدولة وبين دول معنية •

ج ـ عوامل تكنولوجية وهذه من الصعب التنبؤ بها وتعميم تأثيرها على السوق بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص ، فمثلاكان الاعتقاد السائد أن التطورات الفنية والالية ستزيد من نسبة البطالة بين العمال وخاصة في مجال الصناعات الالكترونية (الكمبيوتر) لكننا نجد أن صناعات الكمبيوترتوظف عدداً كبيراً من العمال كما أن نسبة العاملين المتخصصين بالعمل على أجهزة الكمبيوتريزداد باستمرار بحيث نجد في الوقت الحاضراتجاها لاستخدام الكمبيوترفي اعمال جميع المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم •

د ـ عوامل تنافسية وتتضمن التأثيرات المصاحبة لما يقدمه المنافسون من سلع منافسة لسلعة المؤسسة وهذا يؤثر على حصة المؤسسة في السوق ثم الطلب على القوى العاملة من قبل هذه المؤسسة •

تتميز العوامل الخارجية بصعوبة التنبؤ بها ، وبصعوبة التأثير عليها ولهذا السبب فانها تعتبر متغيرات مستقلة تؤثرعلى نشاطات المؤسسة ، في حين سيطرة المؤسسة عليها محدودة ان لم تكن معدومة ، وهذا يستدعي الاستعانة بخبراء متخصصين في هذه المجالات المختلفة للتنبؤ بها وتقييمها بشكل موضوعي للاستفادة من ذلك تقديرحجم القوى العاملة المطلوبة •

2 ـ عوامل مؤسسية :

تؤثرقرارات المؤسسة الرئيسية بشكل أساسي ومباشر على الطلب على القوى العاملة وتعتبرخطط المؤسسة الاستراتيجية من أهم المؤثرات على الاهداف القصيرة والطويلة الأجل وخاصة فيما يتعلق بالمنتجات الجديدة والأسواق الجديدة للسلعة أو الخدمات المقدمة للزبائن • • • • • • الخ •

أن أهداف وخطط المؤسسة للمستقبل تحدد حاجة المؤسسة من القوى العاملة لفترات زمنية قادمة • وهذا باختصار يعني تحديد الطلب على القوى العاملة من قبل المؤسسة • وطلب المؤسسة من القوى العاملة هو نتيجة للطلب على منتجات وخدمات المؤسسة ، وإذا أمكن تحديد الطلب على هذه المنتجات فان ذلك يساعد في رسم الخطط والاستراتيجيات للمؤسسة ومنها خطط القوى العاملة •

هناك علاقة وطيدة بين حجم القوى العاملة وبعض المتغيرات في المؤسسة كرقم المبيعات أو رقم الانتاج السنوي مثلا • ويمكن من خلال تحديد العلاقة بين هذه المتغيرات وحجم القوى العاملة أن نحدد الحجم المطلوب من القوى العاملة في المستقبل • فمثلا اذا كان حجم القوى العاملة المطلوبة يزداد طرديا بازدياد مبيعات المؤسسة فعن طريق التنبؤ الاقتصادي لحجم المبيعات في المستقبل نستطيع تحديد حجم القوى العاملة المطلوبة • وهناك أكثر من طريقة يمكن استخدامها في عملية التنبؤ ومنها :

أ ـ تقديرات الخبراء (L'ESTIMATION DES EXPERTS)

ب ـ المقارنة التاريخية (COMPARAISON HISTORIQUE)

ج ـ تحليل درجة الارتباط بين المتغيرات (L'ANALYSE DE CORRELATION)

د ـ بناء النماذج الرياضية (MODELISATION)

ويمكن استخدام أكثر من طريقة من الطرق السابقة معا للتنبؤ بحجم المبيعات وايجاد العلاقة ما بين حجم المبيعات وحجم القوى العاملة المطلوبة في المستقبل • فمثلا يمكن التنبؤ عن طريق بناء النماذج الرياضية مع تعديل ذلك التنبؤ على ضوء تقديرات الخبراء وتوقعاتهم للمستقبل أن استخدام الطرق الرياضية في التنبؤ يعتمد على توافر المعلومات المطلوب استخدامها في تحليل العلاقات الرياضية بين المتغيرات المختلفة العائدة لموضوع البحث والدراسة •

تلجأ بعض المؤسسات الى تقدير حجم القوى العاملة المطلوبة لانتاج السلع أو الخدمات وذلك من دراسة طبيعة العلاقة بين الانتاج في السنوات السابقة وبين حجم القوى العاملة المناظرة له ويمكن عمل هذه الدراسة وذلك بتجميع أرقام الانتاج من ناحية استناداً الى أن هناك تغيرات حدثت بها ، وأرقام العمالة المناظرة لكل تغير في حجم الانتاج من ناحية أخرى . يمكن إيجاد العلاقة بين حجم القوى العاملة وحجم الانتاج أو المبيعات في المؤسسة ، بعد التأكد من وجود ارتباط دقيق بين الظاهرتين وذلك عن طريق ايجاد معامل الارتباط بينهما ، الذى يتمثل في المعادلة الآتية (1) : ـ

$$\text{ر (معامل الارتباط)} = \frac{\text{مج}(\text{س} \cdot \text{ص})}{\sqrt{(\text{مج س}^2)(\text{مج ص}^2)}}$$

حيث أن :
س حجم الانتاج او المبيعات
ص حجم القوى العاملة

يجب ان تكون القيمة المطلقة لـ "ر" اي معامل الارتباط محصورة ما بين الصفر والواحد الصحيح ($1 \geq |ر| \geq 0$)
لان عند قيمة الصفر فان الظاهرتين يكونان مستقلين وكلما اقتربت القيمة المطلقة لمعامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما تقوى الارتباط .
اذا فالعلاقة بين الظاهرتين تتحدد عن طريق استخدام المربعات الصغرى لتحديد خط الاتجاه العام او الخط المستقيم بين المتغيرين كما يلي :

$$\text{ص} = \text{ح} \pm \text{م س}$$

وباستخدام طريقة المربعات الصغرى فان قيمتي ح،م يمكن معرفتهما باستخدام المعادلتين التاليتين (2) : ـ

$$\text{م} = \frac{\text{ن} \cdot \text{مج}(\text{س} \cdot \text{ص}) - (\text{مج س}) \cdot (\text{مج ص})}{\text{ن} \cdot \text{مج}(\text{س}^2) - (\text{مج س})^2}$$

$$\text{ح} = \frac{(\text{مج ص}) \cdot (\text{مج س}^2) - (\text{مج س}) \cdot \text{مج}(\text{س} \cdot \text{ص})}{\text{ن مج}(\text{س}^2) - (\text{مج س})^2}$$

---

(1) د . حنفي محمود سليمان ، الافراد ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية . ص 190

(2) د . محسن عبد الله مغامرة ، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، المنظمة العربية للعلوم الادارية . الاردن 1986 . ص 56 .

حيث أن :

ص : تمثل حجم القوى العاملة (المتغير التابع)

س : تمثل حجم الانتاج أو المبيعات بالوحدة (المتغير المستقل)

م : ميل الخط المستقيم

ح : الجزء المقطوع من محور الصادات (أى التراتيب)

ن : عدد المفردات (عدد السنوات)

وبتطبيق المعادلتين السابقتين على المعلومات المتوافرة عن المؤسسة ،نتوصل الى تحديد العلاقة بين المتغيرين السالفين الذكر •

والعلاقة المتحصل عليها تمكن المؤسسة للحصول على تقديرات حجم القوى العاملة المطلوبة (أي المتغير التابع) المناظرة لحجوم الانتاج أو المبيعات المتوقعة حسب سنوات الخطط وبعد ذلك فانه على ضوء تقديرات حجم القوى العاملة المتحصل عليها من الحسابات الرياضية ،ونتائج تحليل مخزون المؤسسة من القوى العاملة الذى تم التطرق اليه سابقا ،يمكن تحديد حجم القوى العاملة المطلوب الملائم والتى ترغب المؤسسة الحصول عليها خلال كل سنة من سنوات الخطة •

ان تقديرات القوى العاملة المتحصل عليها عن طريق استخدام الطريقة الرياضية ، تبين احتياجات القوى العاملة للمؤسسة من خلال التطور الطبيعي للعمل في المؤسسة ومن خلال حساب معادلة الخط المستقيم وامكانية تطورها بنفس الاتجاه في المستقبل •
لكن هذه الحسابات لم تأخذ بالاعتبار العوامل التالية :

1 ـ مدى التغير في انتاجية القوى العاملة خلال السنوات القادمة •

2 ـ مدى استخدام الآلات والمعدات المتطورة واحلالها بدل الايدى العاملة خلال سنوات الخطة •

3 ـ الأعمال والمهارات المستجدة في المؤسسة على ضوء التطورات والاختراعات في سوق العمل ،وخاصة من خلال التطورات في الكمبيوتر والانسان الآلي والتطورات التكنولوجية واستخداماتها المختلفة •

أن العوامل السابقة مجتمعة في تقدير احتياجاتنا للقوى العاملة للسنوات القادمة والارقام الحسابية المتحصل عليها بالطريقة الرياضية يجب أن تعدل على ضوء هذه المتغيرات المختلفة . وهنا نرى أهمية دور المختصين وخبرات القائمين على المؤسسة في السنوات السابقة في تعديل هذه التقديرات بما يتلائم واحتياجات المؤسسة . أي تعديل التقديرات المحسوبة على ضوء الخبرة والمعرفة والاختصاص في مجال عمل المؤسسة للسنوات القادمة .

فعند تحديد الاعداد اللازمة من الافراد العاملين لكل تخصص . أي تحديد العدد اللازم من الافراد للمؤسسة بالكم والكيف من حيث التخصصات والمهارات المطلوبة . تقوم المؤسسة بعملية تحليل عبء العمل التي تختص بمشاكل تقدير حجم الانتاج مجدولة العمل وتخطيطه وتحديد احتياجات كل وحدة من السلعة المنتجة من خدمات العمل ، ونتيجة هذا التحليل تقود الى تحديد العدد اللازم من الافراد لانتاج كمية عمل محددة . والبداية المنطقية لتحليل اعباء العمل في مؤسسة معينة هي حجم الانتاج المتوقع في فترة تخطيطية قادمة ، لاسيما وأن حجم العمالة في المؤسسة سوف يتأثر الى حد كبير بدرجة الدقة في تحديد الهدف وتقدير حجم الانتاج المتوقع . وتتم ترجمة حجم ورقم الانتاج المقدر الى برنامج عمل لكل قسم أو جزء من أجزاء المؤسسة وهكذا . كذلك لابد من ترجمة الاهداف الى وحدات عمل محددة ، مثل وحدات السلعة / أو الخدمة المنتجة . وأحيانا تترجم الاهداف الى وحدات في شكل ساعات عمل . وتختلف طرق ترجمة اعباء العمل الى ساعات عمل ، فالخبرة السابقة قد تستخدم كأساس لتحديد عدد وحدات العمل المطلوبة لاداء عمل معين .

أن الفكرة الاساسية وراء هذا الاسلوب هي :

1- ما هي كمية العمل الاجمالي المطلوب تنفيذه ؟

2- ما مقدار العمل الذى يستطيع اداءه فرد واحد ؟

من خلال الاجابة على هذين السؤالين تستطيع المؤسسة الوصول الى تحديد عدد الافراد اللازمين . والجدير بالملاحظة في هذا الصدد أن الخبرة ليست هي الاساس الوحيد لتحديد معايير الاداء للعمل . ولكن هناك اساليب دراسة الوقت أيضا .

والنتيجة المباشرة لتحليل عبء العمل اذن هي تحديد عدد الافراد اللازمين لتأدية حجم عمل معين ، ولكن هذا العدد لايخلو في غالب الامر من جزء من التجاوز اذ لانتصور درجة الدقة الكاملة في هذه الناحية .

وبعد تحديد العدد اللازم توفيره من القوى العاملة ، فان المؤسسة تقوم بمقارنته مع الموجود الفعلي من القوى العاملة فقد يبدو الامر وكأن لامشكلة هناك والمشكلة تنبع من أن هؤلاء الافراد قد لايكونون متاحين للعمل في أى وقت بسبب أحد العاملين :

- الغياب لأي سبب من الاسباب
- ترك العمل

وبالتالي ففي هذا المجال ، فان تحليل مخزون المؤسسة يمكن أن يوفر لنا جانبا هاما من البيانات عن معدلات الغياب ودوران العمل في القوى العاملة الحالية وبالتالي يمكن تعديل العدد اللازم من القوى العاملة للمؤسسة والذى أمكن التوصل الى تحديده من عملية تحليل عبء العمل ليتلائم مع ظروف العمل الواقعية .

ثالثا - مقارنة احتياجات المؤسسة المستقبلية مع العرض المتوقع من القوى العاملة .

ويتم في هذه المرحلة الأخيرة من تخطيط القوى العاملة مقارنة طلب المؤسسة على القوى العاملة مع العرض المتوقع للقوى العاملة وعلى ضوء نتيجة المقارنة تتخذ سلسلة من القرارات والسياسات لمعالجة نتيجة هذه النتيجة . فاذا كان الطلب أكبر من العرض فان المؤسسة تلجأ لسد النقص من القوى العاملة عن طريق :

1- توظيف عاملين جدد .
2- تشغيل وقتا اضافيا .
3- احلال الآلات بدل الأيدى العاملة اذا أمكن .
4- اللجوء الى العمالة الخارجية .
5- الحل الأخير في حالة عدم القدرة للمؤسسة على توفير المطلوب من القوى العاملة هو تعديل أهداف المؤسسة بالنسبة للتوسعات والنمو بشكل يتلائم مع سوق العمل .

أما في حالة كون الطلب أقل من العرض فتلجأ المؤسسة الى :

1ـ تسريح العاملين ، أي التخلص من العمالة الزائدة بالاستغناء عن خدمات جانب من القوى العاملة في المؤسسة .

2ـ الاحالة على التقاعد .

3ـ نقل العاملين من عمل الى آخر.

4ـ اعادة تدريب القوى العاملة الزائدة و تعيينهم في الوظائف و الاعمال التي تتفق مع تدريبهم الجديد .

5ـ تخفيض ساعات العمل.

6ـ الغاء العمل الاضافي.

7ـ اعطاء اجازات طويلة

أما في حالة تساوي العرض مع الطلب على القوى العاملة فليس هناك من مشكلة و من ثم تسير الامور الادارية بمجراها الطبيعي.

رابعا : برامج تنفيذ تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة :

لايقتصر تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة على القيام باعداد خطة القوى العاملة و المتضمنة تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة خلال سنوات الخطة .

و انما تتضمن نشاطات أخرى تتضمن تنفيذ القرارات الادارية المتعلقة بتنفيذ خطة القوى العاملة خلال الفترات الزمنية القادمة و من هذه النشاطات :

1ـ نشاطات متعلقة بتوفير القوى العاملة المطلوبة كاجتذاب القوى العاملة ، اختيار و تعيين القوى العاملة ، تنمية و تدريب القوى العاملة ....الخ .

2ـ نشاطات مؤثرة على تخطيط للقوى العاملة كبرامج تقييم الاداء .

و سيتم عرض شرح موجز لاهم هذه النشاطات :

أـ اجتذاب القوى العاملة :

يتضمن هذا النشاط الحصول على القوى العاملة المطلوبة لضمان استمرار عمليات المؤسسة.

و هذا يشمل عمليات البحث عن الافراد المؤهلين المناسبين للعمل في المؤسسة

و الذين يتوقع أن يتقدموا بطلبات عمل للمؤسسة أما نتيجة وجود شواغر عمل في المؤسسة حاليا

أو توقع حدوث مثل هذه الشواغر في المستقبل و تتضمن عملية اجتذاب القوى العاملة محاولة

تفسيـر قرارات الافراد بالعمل في مؤسسة ما ورفضهم العمل في مؤسسة أخرى و هذا يعني

تحليل المعايير التي يستخدمها الافراد في هذه القرارات و استخدام نتائج التحليل لاتخاذ

سياسات ادارية من قبل المؤسسة تتفق و تماثل المعايير و الاسس التي يستخدمها الافراد

في قرارتهم للعمل في المؤسسات .

كما يتضمن هذا النشاط دراسة المصادر المحلية للحصول على القوى العاملة و استخدام أفضل

هذه المصادر بشكل يضمن لنا الحصول على العدد و النوعية الجيدة من القوى العاملة

المطلوبة .

ب- الاختيـار و التعييـن :

ان توظيف القوى العاملة المطلوبة يجب أن يتم من خلال اجراءات متعددة تستطيع من خلالها

اختيار الاشخاص الافضل للعمل في المؤسسة .

و اجراءات الاختيار و التعيين المتعددة تساعد تساعد المؤسسة في استبعاد العاملين

الذين هم دون المستوى المطلوب في انجازهم أو الذين يكون معدل دورانهم عاليـاً

بالنسبة للمؤسسة .

كما تعتبر هذه الاجراءات اختياراً لقدرة القائمين عليها في التنبؤ الصحيح و السليم لسلوك

العاملين في المستقبل.

و تتضمن هذه الاجراءات المقابلات الاولية و تعبئة طلبات الاستخدام ، اختبارات التوظيف

المقابلات المتعمقة ، الفحص الطبي..... الخ و أخيراً قرار التعيين الذي يصدر في نهاية

هذه الاجراءات .

جـ- تدريب العاملـــين و تنمية قدراتهـــم :

ان أحد النشاطات المهمة و التي تعتبر مكملة لخطة القوى العاملة في القيام بأعداد البرامج التدريبية لتنمية قدرات العاملين لان الخطة قد تتضمن توصيات انتاجية و استخدام آلات و معدات جديدة و لهذا تحتاج الموسســة الى تدريب-

تنمية المهارات الادارية للطبقة الادارية و العليا و الوسطى تستطيع التجاوب مــــع هذا التوسع و القيام بالاعمال الاداريــة الموكــولــة اليهـــا .

و يتضمــن هذا النشاط كيفية اعداد البرامج التدريبية و تحديد مدى حاجتها و الوسائل التدريبية الملائمة للمهارات المطلوبة و أخـــيرا تقييم مدى نجاح هذه البرامج في تحقيق الاهــداف التي وضعت من أجلهـــا .

د- تقييـــم أداء العاملـــين :

و هذه من النشاطات المهمة التي تؤثر على تخطيط القوى العاملة حيث تعتبر نتائج التقييم مرشداً في رسم الخطط الملائمة للقوى العاملة و ذلك اما لتدريب العاملين أو نقلهم أو ترفيعهم أو الاستغنــــاء عنهـــم .

و عملية تقييم الاداء نشاط مصيري في حياة أفراد الموسسة و بالتالي على مستقبل القوى العاملة في الموسسة و لهـذا يتضمن هذا النشــاط الاداري أهميــة خـــاصة في اعداده و تنفيذه لكـي يعطي صورة واضحة عن طبيعة البقوى العاملة من حيث القدرات و الانجاز و من ثم اتخــاذ القرارات الملائمــة لذلك و التي عادة ما تتضمن خطة القوى العاملة في الموسســـة .

ان النشاطات الادارية السابق ذكرها مكملة بعضها لبعض و من ثم لا تستطيع اهمال أي منهـــا و يجب أخذها بعين الاعتبـــار أيضا في اعداد و تنفيذ خطة القوى العاملة لانه لا يكفي اعـــداد خطة جيدة اذا لم يصاحبها تنفيذ جيد لان هذا التنفيذ هو الذي يحقق لنا الناتج المطلـــوب . و بغياب التنفيذ الجيد تبقى الخطة محدودة اذا لم نقل عديمة الفائدة .

(5.3) مشاكل تخطيط القوى العاملة في الدولة النامية .

ان أهم المشاكل التي تواجه تخطيط القوى العاملة في الدول النامية ، فتؤدي الى صعوبـــــة الممارسة والتطبيق لتخطيط الاحتياجات من القوى العاملة المطلوبة هي :-

1ـ هناك صعوبة تطبيق أساليب تخطيط القوى العاملة المأخوذة من الدولة المتقدمة و الحديثة في الدول النامية نتيجة لعدم ملائمتهـــا للظروف الحقيقية لهذه الدول و هذا ناتج أما عـــن اختيار الاسلوب نفسه أو عن الطرق التطبيقية التي لم تسمح لهذا الاسلوب بالتكيف مع الظروف الواقعية .

2ـ ان عدم شمولية خطة التنمية الاقتصادية لكل الجـــوانب التي يحتاجها تخطيط القوى العاملة تؤدي الى غيابه التنبؤ بكثير من المتغيرات العامة سواء اقتصادية و اجتماعيـــــة أو تعليميـــة .... الخ . و هذا يضعف الاسس التي تبني عليها خطط القوى العاملـــــة . ان خطط التنمية الاقتصادية الموجودة في الدول النامية، هي في أغلبها خطط قصيرة أو متوسطة الاجـــــل.

و في هذه الحالة فان قصر الفترة الزمنية للخطة لا يساعد على رسم تخطيط للقوى العاملـــة المطلـــوبة لانه من المعروف أن تخطيط القوى العاملة هو تخطيط طويل الاجل و أن أيـــــة استثمارات في القطاع التعليمـــي لا تعطي مردودها الا خلال فترة زمنية طويلـــــة .

أي أن قصر الفترة الزمنية لخطة التنمية الاقتصادية بهذه الدول (مقارنة بالفترة الزمنية الطويلة التي تحتاج اليها خطة القـــوى العاملـــــة) تجعلها عاجزة من تزويد خطة القوى العاملة بالتنبوات الاقتصادية التي تحتاجها لتخطيط القطاع التعليمـــــــي.

و هذا يتطلب من الاقتصاديين وضع تنبوات اقتصادية طويلة الاجل لاستخدامها في تخطيط القوى العاملة أو قيام مخططي القوى العاملة أنفسهم بوضع التنبوات الاقتصادية التـــــي يحتاجونها وفي كلتا الحالتين فانه يتوقع حدوث فجوة بين الخطة الاقتصادية وخطة القوى العاملة تؤدي الى مشكلات في الناتج النهائي لكلتهما كما يلــــي:

اذا كان النمو الاقتصادي أعلى و أسرع من النمو في القوى العاملة فستحدث هناك مشكلة نقـــص و اختناق في القـــوى العاملة .

اذا كان النمو في القوى العاملة أعلى و أسرع من النمو الاقتصادي فستحدث بطالة و انخفاض للروح المعنوية للقـــوى العا ملـــة .

3ـ هناك تركيز في خطط القوى العاملة في الدول النامية على جانب الطلب من القوى العاملة لاحتياجات خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعيـــة مع اهمال جانب العرض من القوى العاملة .

و هــذا يعنــي اهمال القطاع التعليمي في تخطيط القوى العاملة من منطلق الفرضية القائلة بأن التوسع في القطاع التعليمي سيحدث سواءاً كـان هنـاك تخطيط القوى العاملة أو لـم يكن . ان غياب التخطيط للقطاع التعليمي يخلق فائضاً في مهن و فئات من القوى العاملة ونقص في مهن أخــرى مما يؤدي بالنهاية الى بطالة هيكلية للقوى العاملة وخاصة في المستويات العليا للقــوى العاملة (خريجي الجامعات) و يلاحظ مثل هذه المشكلة بالنسبة لبعـض الأنواع من التعليم كالطب ، و الهندسة المعمارية التي يوجد فيها استقبال كبير بالنسبــة للتكوين بالرغم من ضعف الطلب في ســوق العمل على مثل هذه المهن .

4- أن من أهم مشكلات التخطيط في الدول النامية هي طبيعة اللغة التي تصاغ بها مثل هذه الخطط حيث يقوم المخططون بوضع الخطط بلغة صعبة أو غير واضحة للمنفذين مما يخلق مشكلة في تنفيذ الخطط من قبل المنفذين هذا بالاضافة الى أن هنالك فترة زمنية تأخيرية طويلة تحدث ما بين صياغة الخطة و تنفيذها بحيث يصعب الرجوع الى المخططين و الاستفادة من خبراتهم في تفسير مضـامين الخطــة للمنفذيــن .

5- و أخيراً فان تخطيط القوى العاملة في الدول النامية يواجه عادة بعدم توافر المعلومات الدقيقة و الصحيحة المطلوبة لوضع خطط القوى العاملة و هذا يفيد الى حد بعيد مدى استخدام الاساليب العلمية الحديثة كالنماذج الرياضية و الاحصائية المستخدمة في صياغة خطط القوى العاملة و اعدادها . و مشكلة المعلومات هذه تضعف الى حد كبير مدى جودة الخطة و قدرتها على تحقيق الاهداف الموضـوعيــة و المحــددة .

6- مشكلة النقص في توافر الاطارات المخططة الكفوءة القادرة على القيام بهذا العمل الشــاق و الصعب للتخــطيط في البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية المتباينــة بيـــن الدول المتخلفة ، الذي يعتــبر شرط أساسي لتطور و نجاح تخطيط القوى العاملــة .

7- ان أحــد المشاكل الاساسية التي تعترض المؤسسة في مجال تخطيط القوى العاملة تتمثــل في عدم توافر الخبرة الكافية بأساليب تخطيط القوى العاملة ليس هذا فحسب بل أن أحـــد المشاكل الاخـرى التي تواجه تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة يتمثل في وجود بيانات غير دقيقة و قد أدى ذلك كله الى قيام معظم المؤسسات باستخدام أساليب عفوية في تحديد الاحتياجات المستقبليــة من القوى العاملــة و قد تمثلت هذه الاساليــب في تحديد الاحتياجات بزيادة مقـدرة بنسبــة مئويــة ثابتة من الاعــداد السابقـــة .

الفصل الرابع

- واقع تخطيط القوى العاملة في الجزائر .

(1.4) - نشأة التخطيط و تطوره في الجزائر

ان نظام التخطيط في الجزائر هو ثمرة لتجربة طويلة (ابتداء بالمخطط الثلاثي و المخططين الرباعيين ثم المخططين الخماسيين) حيث أن هذا النظام شاهد تطورات كبيرة ، يمكن تقييمها ضمن منطق مراحلها التاريخية. اذا استثني تخطيط المستعمر المتمثل في مخططه الأخير الذى يغطي الفترة التي تمتد من 1959 الى 1965 ، فان بداية التخطيط الوطني في الجزائر انطلقت من 1965 بتحضير المخطط الثلاثي (1967 - 1969) الذى أوحي مباشرة من ميثاق الجزائر 1954. حيث تكونت في تلك الفترة الهيئات الوطنية للتخطيط بفضل التعاون الدولي ، و بذلك كانت المحاولة الأولى للتخطيط من طرف الدولة ، والتي كانت في بعض الأحيان تدعى بفترة ما قبل التخطيط . أما فترة المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984) ، فانها تعتبر تدعيماً للتخطيط لما عرفه من تعديلات جذرية كهدف الشروع في اللامركزية لأجل رفع الفعالية ، و التحولات الكبيرة المتمثلة في اعادة هيكلة المؤسسات و تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات .
ان العديد من المشاكل و العقبات التي نجمت عن عملية تحقيق مختلف المخططات التنموية (1970 - 1973 ، 1974 - 1977 ، 1980 - 1984 ، 1985 - 1989) :

- مصاريف مالية تارة متجاوز في تقديرها و تارة أخرى غير كافية.
- عدم كفاية فعالية الادارات الاقتصادية .
- تبعية التكنولوجية و المواد الأولية .

. . . / . . .

و لتحليل نظام التخطيط في الجزائر و تطوره ضمن أساليبه الحقيقية يمكن التطرق للنقاط التالية :

- الفلسفة الجزائرية للتخطيط.
- تطور طرق التخطيط و وسائله.
- مشاركة المستويات اللامركزية في عملية التخطيط.
- الاتجاهات الجديدة للتخطيط الجزائري.

(1.1.4) - الفلسفة الجزائرية للتخطيط.

ان الدور الذى يجب أن تلعبه الخطة في الاقتصاد تحدده العديد من النصوص الرسمية و ان كل مخطط يكرس فصلاً لاجراءات عمله.
في الميثاق الوطني (1976) و في التقرير العام للمخطط الخماسي (1980 - 1984) نجد فيهما صياغة أكثر دقة لهذا الدور. يمكن تلخيص الفلسفة الجزائرية للتخطيط في ثلاثة أفكار :

أولا . أن المخطط يعتبر الاطار الوحيد لوضع و ممارسة السياسة الاقتصادية ، بتحديد التوجيهات الكبرى لسياسة التنمية ، فان الميثاق يسمح للتخطيط بالدور المركزى ، الذى يتمثل في التنسيق العام للحياة الاقتصادية . وكان الارتباط الوثيق بالاختيار الاشتراكي يشكل وسيلة للسلطة السياسية ، لتوجيه الأعمال الاقتصادية ، والاجتماعية و الثقافية و لتقرير الاستعمال لمجموع الوسائل التي يملكها الوطن في الاتجاه الذى يتطلبه تحقيق الأهداف الاشتراكية ، و على الخصوص توجيه النمو نحو تلبية الحاجيات الاجتماعية ، و التنمية الوطنية . و هذا فرض اذا ، من جهة السلطة السياسية ، توعية واضحة للأهداف ، نظرة دقيقة للمراحل ، و كذلك معرفة مضبوطة للطاقات.

و كذلك يعرف التخطيط بأنه يملك صفة الالزامية و يتطلب ارادة

.../...

سياسية عازمـــة. هذه الارادة المعبّر عنها في الميثاق تجعل من التخطيط أداة مركزية للسياسة الاقتصادية التى تمّ اعادة التأكيد عليها بقوة في المخطط الخماســـي.

نظرا للاختلالات في التوازن التى ظهرت ، فان التخطيط هـو الوحيد الذى أظهر تدرته على جعل احترام التناسبـات الكلية و الأولويـة و تنظـيم المراحل و تشجيع التخصص القطاعي للوسـائل المتناسبة مع الأهداف المرغـوبـة.

ان الدور المسند للخطة لا يعني مركزية القرار الاقتصادي و خضـول المستويات الأخـرى ، بقدرما يعـني تعبئة الكـل حول الأولويـات المحددة في الخطة. لهذا فان عملية اعداد الخطة تكون بمشاركـة المستويات اللامركزية ، و ان الخطة تصبح الزامية بعد صدورها تقصد تحميل المسؤلية للمستويات اللامركزية حـول الأهـداف.

ثـانيا ـ أن عملية التخطيط يجب أن تفضل الوسائل الاقتصادية : ان المخطط الرباعي الثانـي قد نص عـلى تشجيع استعمال الوسـائـل الاقتصادية ، علـى حساب الوسائل الادارية التي تحمل بذور التنظيم البيروتراطي. بلا شك ، فان الخطة الالزامية ينجم عنها عـراقيـل لكن أن التجربة المكتسبة عن الدول الأخـرى تقود الـى تفضيـل اجراءات التحفـيز بدلاً من الاجـراءات المطلوبة البحتة و الاداريـة.

و أن الوسائل الاقتصادية التي تملكها الدولة منهـا :

الوسائل المباشرة (أو برامـج الأعمــال):

- برنامـج الاستثمـار
- برنامـج الانتـاج
- برنامـج المبادلات الخارجيـة

الوسائل الغير مباشرة (أو وسائل الادارة و الضبط) و هي الأعمال التي تتعلق ب :

- التوزيع و التسويق
- التمويل
- سياسة الأسعار و الدخول

تطورات جبارة في استعمال الوسائل الاقتصادية ، تحققت خلال المخطط الخماسي (1980 ـ 1984) : تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات و القانون الأساسي للعامل التي تشكل في هذا المجال مراحل حاسمة.
ان الفلسفة الجزائرية للتخطيط توضح كذلك ضرورة صنع أدوات تقنية للتخطيط : تحسين أدوات الاحصاء ، اعداد مؤشرات تركيبية مثل المعاملات الفنية ، تطوير المحاسبة التحليلية و حساب التكاليف ...
هذه التطورات التي جرت على المستوى الفني تساعد على اعداد علمي جيد للخطة.
ان الأولوية المعطاة للتحفيز على الالزام لا تمنع شيء من ضرورة الرقابة أثناء فترة الخطة و في آخرها.
ان المخطط الخماسي أعاد أخذ المشكل ضمن سياق جديد يتميز بأن واحد بتحميل المسؤولية المتزايدة للمستويات اللامركزية ، و باجراءات الدولة الدقيقة جدا ((مجلس المحاسبة ، اجراءات التحفيز ، و التأديب)) .

ثالثا ـ ان الفعالية تفرض مجهود في آن واحد للديمقراطية و للامركزية ان المخططين الرباعيين تشير ، ضمن اطار مبادئيهما العامة ، الى ضرورة تعبئة كل القوى الحية للأمة حول أهداف الخطة. وورد في الميثاق الوطني على أن الخطوط التوجيهية للتخطيط مثل الأهداف و البرامج التى تكون الخطط ، يجب أن تناقش و تعد بالمشاركة الفعالة للمجالس الشعبية على جميع المستويات ، وكذلك بمشاركة العمال في المؤسسات الاشتراكية .

ثم أن المخطط الخماسي ، لأجل اعادة تأكيد الضرورة ، عمل على ادخالات أخري ، لكي يحفز الفعالية ، لكن بتوضيح الاجراءات :

ـ ان ديمقراطية تسيير الاقتصاد تقود الى البحث عن إجراءات تشجع الحوار مع الهيئات الممثلة للشعب.

ـ أن اللامركزية كنتيجة طبيعية عبارة عن طريقة للادارة و التسيير توزع المسؤوليات ما بين مختلف المستويات و تقيم ايجابيات القرارات المأخوذة بالنسبة للمستويات الأكثر مسيطرة.

يجب التمييز مابين اللامركزية و اللاتمركز. حيث أن اللاتمركز يقوم على زيادة سلطات أو صلاحيات الممثلين المحليين للسلطة المركزية ، لكي يخفف التمركز عن هذه الأخيرة. وأن اللامركزية من جهة أخري ، تهدف الى توازن تدخل السلطة المركزية عن طريق سلطة متزايدة لمستويات محلية مثل المجالس المنتخبة (المجلس الشعبي البلدي و الولائي) ، و المجموعات العمالية...

ان فترة المخططين الرباعيين شاهدت عملية اللاتمركز المتمثلة في البرامج الخاصة المسندة للوالي .

أما المخطط الخماسي ، اراد أن يذهب بعيداً في اللامركزية عن طريق وضع هيئات جديدة ، وعلى الخصوص في إطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

هذه الخطوط الثلاثة العريضة للفلسفة الجزائرية للتخطيط ملخصة عن الشعار المأخود من الميثاق الوطني (1976) : " التخطيط يجب أن يكون ديمقراطياً في اعداده ، علمياً في مفهومه و الزامياً في تنفيذه " ان المخطط الخماسي يوضح بصفة أكثر تقنية تعريف نظام التخطيط :

- على أنه عبارة عن مجموعة متماسكة التي يكون ضمنها لكل عون اقتصادي مكانة و مسؤولية ؛

- ان المستوى المركزي يأخذ عدداً من بين القرارات ، بعد النقاش لأجل تسوية مشاكل الاقتصاد الكلي الأساسية .

- المستويات اللامركزية تكون لها استقلالية التي يجب الاحتفاظ لها بالتشجيع الأكثر للوسائل المرنة لادارة الاقتصاد بالنسبة للأوامر الادارية .

- ان التسيير المتوافق للنظام اللامركزي يقتضي تقسيم دقيق للعمل ما بين مختلف المستويات ، و تصنيف لعلاقاتهم ، ثم بعد ذلك الاحترام للتخطيط من طرف كل واحد منهما .

(2.1.4) تطور طرق ووسائل التخطيط الجزائري .

اضافة الى الطرق و الوسائل التخطيطية الموروثة عن المستعمر الفرنسي ، توجد بعض المساهمات النظرية و الاديولوجية التي تداولت عن طريق النهج الاشتراكي للتنمية ، وعملية التحويل لنظريات و نماذج التنمية المتحققة ضمن اطار التعاون التقني ، العلمي و السياسي الذي تم ما بين الجزائر و البلدان الاشتراكية .

أن الأسس الأولية التي تم استخدامها في كل وزارة استراتيجية (الصناعة ، الزراعة ، التربية الوطنية ... الخ) لعبت دوراً كبيراً في عملية وضع حجر الأساس للتخطيط الجزائري .

ان تطور التخطيط في الجزائر حتّم عملية وضع هيئات و اجراءات ، التي

.../...

تشكل حالياً جهازاً معقداً جداً ، ويمكن تقديمها ضمن المراحل الثلاثة المتمايزة للتخطيط وهي : الاعداد ، التنفيذ والرقابة .

(1.2.1.4) هياكل واجراءات اعداد الخطة :

أ ـ التوجيهات التنموية ، التي يتم على أساسها تقرير الاختيارات الرئيسية ، هي من صلاحيات السلطة السياسية :

ـ منذ 1965 ، فان مجلس الثورة والحكومة تحت قيادة رئيسه هو الذي كان يحدد التوجيهات الكبرى للتنمية ، ويناقش ويصادق على المخططات الأولى .

ـ منذ 1979 ، فان هذه الوظيفة بدأ يقوم بها مؤتمر حزب جبهة التحرير (وهيئاته المنتخبة : اللجنة المركزية ، والمكتب السياسي الذي يقدم مشروعه للمجلس الوطني الشعبي .)

ب ـ الاعداد التقني يسند للهيئة المركزية للتخطيط ، والهيئة التي عرفت أهمية متزايدة في هذا المجال هي مديرية الدراسات الاقتصادية والتخطيط التي تم انشائها بموجب الأمر 62 ـ 031 المؤرخ في 25 أوت 1962 كانت في البداية مرتبطة بالرئاسة ، ثم بوزارة الاقتصاد الوطني سنة 1963 ، ثم برئاسة الجمهورية في 02/ 12/ 1964، والحقت بوزارة المالية والتخطيط في 10 جولية 1965، ثم ترقيتها الى مديرية عامة .

أن أول اعمال قامت بانجازها هذه الفرقة هو اعداد المخطط الثلاثي (1967 ـ 1969) و تحضير المخطط الرباعي الأول (1970 ـ 1973). رغم النقص النوعي للمعلومات و ضرورة التدريب التقني للتخطيط.
فان التجربة المكتسبة عن تلك الأعمال التخطيطية شكلت اذاً قاعدة أساسية للتخطيط الجزائري.
بان كتابة الدولة للتخطيط تم انشائها بموجب الأمر رقم 70 ـ 53 المؤرخ في 21 جولية 1970 اثناء اصدار المخطط الرباعي الأول.
و في 21 اكتوبر من نفس السنة (أي سنة 1970) ، ان الحكومة عملت على ترسيم صلاحيات كتابة الدولة للتخطيط التي من بينها عملية اعداد الخطط على أساس التوجيهات العامة للحكومة و الاختيارات الأساسية المحددة من طرف الهيئات السياسية للدولة.
-ان كتابة الدولة للتخطيط كانت تعتبر أداة لادارة الاستثمارات العمومية مركزياً و الشيء الذي جعل هذه العملية ممكنة هو خضوع النظام المصرفي لمنظومة التخطيط عن طريق :
ـ ادخال الزام بالتمويل ، أي أن المصرف يكون ملزماً بتمويل الاستثمار بعدما يتخذ قرار هذا الإستثمار من قبل كتابة الدولة للتخطيط.
و الواقع أنه قبل 1971 و نظرا لطبيعة النظام المالي فقد كانت البنوك تميل لتمويل الاستثمارات التي تراها ملائمة.
ـ الزام كل المؤسسات العمومية بأن تكون معتمدة لدى مصرف ما . و هكذا فان المصرف لا يستطيع أن يمول الا الاستثمارات التي جرى تخصيصها .
ـ التمييز بين حساب الاستثمار و حساب الاستغلال لكل مؤسسة عمومية .
و هذا التمييز يسمح بالمتابعة الدقيقة لاستثمار المؤسسة من جهة و النفقات و تكاليف الاستغلال و منع الصرف دون غطاء مصرفي . و بهذا فقد أضحى المصرف أداة للتخطيط .

ان المراسيم المحددة لصلاحياتها حولت مختلف مصالح المديرية العامة (البرامج ، الاحصائيات ، التعاون ، التركيب) الى مديريات .

عند بداية مارس 1972 ، فان كتابة الدولة للتخطيط أرسلت الى الولايات منشور انطلاقة الأعمال التحضيرية للرباعي الثاني (1974 - 1977) .

الأعمال التي تمّ تتابعها على المستوى المركزي بوتيرة ثابتة :

- جويلية 1972 : اعداد التوجيهات العامة التي ترسل الى الولايات والمؤسسات العمومية .
- جويلية لغاية ديسمبر 1972 : استخدام المعلومات ، الدوريات ، اعداد المقترحات والأهداف ، تحديد النتائج المرغوبة .
- جانفي 1973 : المشروع التمهيدي للخطة والمناقشة التكميلية .
- جوان 1973 : وضع تماسك الخطة وتنميتها .

حتى تؤدي مهامها ، فان كتابة الدولة للتخطيط منحت بهيئات اضافية :

- على المستوى المحلي (الولاية) : مصلحة التخطيط والتنشيط الاقتصادي انشأت بموجب القرار الوزاري في 15 جويلية 1971 .
- على المستوى الفني ، الجمعية الجزائرية للبحث الديمغرافي ، الاقتصادي والاجتماعي ، التي تمّ انشاؤها في جانفي 1964 وتكلفت ببعض الدراسات التي تفيد المخطط ، مثل استقصاءات الاستهلاك العائلي . وبعد ذلك سميت بالمعهد الوطني للدراسة والتحليل لأجل التخطيط (INEAP) . على مستوى الاحصاء يسجل تأسيس ، في 20 ماي 1971 ، للالزامية الاحصائية التي تدعو الادارات والمؤسسات لتوفر لها المعلومات اللازمة لمصلحتها .

يسجل ضمن اطار النصوص ، ان كتابة الدولة للتخطيط لها الصلاحيات الضرورية لتنسيق الحياة العامة . لكن عملياً فان سلطتها تكون محدودة تحت تأثير بعض الوزارات مثل تلك الخاصة بالصناعة ، التي تتلقى قرارات مباشرة من الرئاسة . الا أن كتابة الدولة للتخطيط قامت بتحضير المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) .

- ان وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية (MPAT) التي انشئت في مارس 1979 تشهد على ارادة تدعيم الهيئة المركزية للتخطيط التي ضمت خمس مديريات عامة التي تنقسم بدورها الى مديريات و مديريات فرعية :

- المديرية العامة للتهيئة العمرانية .
- " " للموارد البشرية .
- " " للنشاطات الانتاجية .
- " " للاحصائيات .
- " " للتلخيص و التنسيق الاقتصادي .

بالتوازي ، فان مصلحة التخطيط و التنشيط الاقتصادي (SAPE) أصبحت مديرية للولاية " مديرية التخطيط و التهيئة العمرانية (DAPAT) " بنفس مستوى المديريات التقنية الأخرى الملحقة للوالي .

بعد التعديل الذي تمّ ادخاله في 09 فبراير 1986 على وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية ، فان الوظيفتين توحدت لتشكل وزارة التهيئة العمرانية ، التعمير و الاسكان من جهة و من جهة أخرى وزارة مكلفة بالتخطيط .

جـ - ان مناقشة مشروع الخطة تقتضي كذلك الوزارات التقنية ، عن طريق مصالحها الخاصة بالتخطيط . ان الوزارات الرئيسية انشأت مديريات للتخطيط تتفرع منها ثلاثة مديريات فرعية (الدراسة ، التخطيط ، الاحصاء) .

على عكس الخطط السابقة التي كان فيها كل شيء مركزي . هذه الخلايا شاركت في اعداد الرباعي الثاني . فهي تقوم بالتنسيق على مستوى فروعها . الى غاية تاريخ حديث ، لم تدخل المؤسسات في عملية تحضير الخطة الا بصورة غير مباشرة ، وعن طريق الشركات الوطنية ، وهذا أدى الى ميكانيزم كامل للذهاب واياب الخطط التنموية ما بين المؤسسات والوزارات ، وتوحيد على المستوى الوزاري ثمّ ذهاب واياب جديد مع وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية .

ونفس الملاحظات كانت بالنسبة للمستوى المحلي (الولاية والبلدية) الذي لم يشارك بشكل كبير في اعداد الخطة الوطنية .

ان التقنية الرئيسية المستعملة لتحقيق تماسك الخطة هو جدول التبادل الصناعي (أو التشابك القطاعي) ، الناتج عن طريقة المدخلات والمخرجات .

ان مصالح الخطة تكوّن جدولاً للتشابك القطاعي كل خمسة سنوات مثال الجدول الأول لسنة 1969 ، ثمّ جدول سنة 1974 ، وجدول 1979 . . . .

ان هذه الجداول تقوم بانجازها مديرية التركيب ، حيث أن هذه الأداة حتّمت القيام بعدة أعمال التي تهم المحاسبة الوطنية :

- أن التعريف الدقيق للمنتوجات والفروع كسب اعداد قائمة مضبوطة :

- قائمة للأنشطة الاقتصادية والمنتوجات (N.A.P) التي تكونت في جويلية 1973 لتعوض القائمة السابقة لها من الأصل الفرنسي (NAE ، 1949) .

ان قائمة النشاطات الاقتصادية و المنتوجات (N A P) تمكن من جمل تناسب ما

بين عدد الأنشطة الاقتصادية وعدد المنتوجات .

- أن تطور حسابات الفروع يتتابع منذ فعاً بالمصادقة على مخطط المحاسبة الوطني

في سنة 1973 بالنسبة للمجلس الأعلى للمحاسبة ليعوض مخطط المحاسبة الوطني

القديم من الأصل الفرنسي لسنة 1957 ، وأن عمل كبير لتجميع معطيات

الاقتصاد الجزئي على مستوى المؤسسات نفسها ، ساعد على تشكيل حسابات

اقتصادية للانتاج ، للاستغلال ، وللتخصيص ، ثمّ لرأس المال و للتمويل .

و ظهرت أعمال فنية أخرى في هذه المرحلة لعملية الاعداد ، التي تقود الـى

الموازين و البرمجة الخطية .

(2.2.1.4) - هياكل و اجراءات تنفيذ المخطط :

لكي توجه الأعوان الاقتصادية في الاتجاه الذى يسعى اليه المخطط ، فان الدولة

تملك نوعين من وسائل التأثير :

أ ـ الوسائل المباشرة :

ـ برنامج الاستثمار

ـ خطة الانتاج

ـ برنامج التجارة الخارجية

ب ـ الوسائل الغير مباشرة :

ـ القروض و الضرائب

ـ مخطط الأسعار

ـ سياسة الأجور و الرواتب

من مخطط لآخر ، فان التخطيط الجزائري أعطى أهمية متزايدة لمختلف الوسائل، و فيما يلي التطرق لمظاهرها الأساسية :

أ ـ الوسائل المباشرة :

أولا ـ برنامج الاستثمار : و هو الوسيلة المفضلة لتوجيه الحياة الاقتصادية نتيجة لسببين من المبادئ الأساسية التي تتحكم في التخطيط المالي الجزائري :

ـ تركيز الموارد .

ـ توجيه الوسائل نحو الأهداف المخططة.

نظريا ، فان طريقة اعداد مشروع استثماري عمومي تمر بالخطوات التالية

الخطوة الأولى : اعداد المشروع حسب الوحدة أو المؤسسة الأم .

الخطوة الثانية : ارسال المشروع الاستثماري الى الوزارة الوصية للمصادقة .

الخطوة الثالثة : ان المشروع المصادق عليه من طرف الوزارة الوصية يرسل الى الهيئة المركزية للتخطيط بشكل ملف تقني ، أي البطاقة الفنية و هذا لأجل المصادقة عليه من طرف هذه الأخيرة ، حيث أن هذه الجهة سواء تقوم بقبول المشروع أو رفضه ، أو تحتم بعض التعديلات عليه .

.../...

في حالة المصادقة ، ان المشروع يسجل لدى وزارة التخطيط و يظهر في الخطة التي تدوم لعدة سنوات تحت شكل ترخيص بالبرنامج (AP) الا أن الاقتراحات الخاصة بوزارة التخطيط تكون فيما بعد معرضة كل سنة لعقبات و قيود مالية من قبل وزارة المالية، بنقص الموجودات المالية تجبر في بعض الأحيان على تقليصات في البرنامج .

الخطوة الرابعة : قائمة الاستثمارات المخططة تصادق عليها وزارة المالية التي توافق على الاذن بالتمويل أو خطط التمويل ، أي القروض المتاحة فعلا و التي تظهر كل سنة في قانون المالية الذي يميز ما بين : ـ

1) القروض النهائية (الغير قابلة للتسديد) أو قروض الميزانية :

ـ قروض التجهيزات

ـ قروض التسيير

2) ـ قروض مؤقتة (القابلة للتسديد) أو قروض المؤسسات.

ان طريقة تسجيل المشاريع هي نفسها بالنسبة لكل من قروض الميزانية والقروض المؤقتة ، رغم أنها تختلف من حيث طبيعتها كما يلي :

أن قروض الميزانية هي عبارة عن نفقات نهائية للدولة ، و التي لا تسدد من طرف المستفيد منها . و هي في بعض الحالات قروض التجهيز (بناء المدارس، المستشفيات الطرق ، المطارات ...)

و قروض التسيير (أجور أعوان الدولة ، مصاريف وسائل النقل ، الهاتف...)

هذه القروض تصدر عن الخزينة التي تسيّر موارد الدولة ، أي : الموارد الضريبية و الشبه الضريبية ، الادخار (الحساب الجاري البريدي "C.C.P." ، و الصندوق الوطني للتوفير و الاحتياط " CNEP "و القروض الخارجية .

القروض المؤقتة من جهة أخرى هي قروض قابلة للتسديد تصدر عن طريق النظام البنكي المؤمم. لا يمكن فتح قروض للمؤسسات والأعوان الاقتصادية الا اذا كانت تلك مخططة مسبقا ، من حيث تسجيل القروض المؤقتة ضمن قانون المالية.

الخطوة الخامسة : خطة التمويل تبلغ للبنوك الجزائرية للتنمية

الخطوة السادسة : فان الأعوان الاقتصادية المعينة تعمل على توقيع عقود القروض مع الهيئات المالية. وفي هذا المجال يمكن ملاحظة نوعين من الاستثمارات

- الاستثمارات طويلة الأجل التي يقوم بضمانها البنك الجزائري للتنمية

- الاستثمارات قصيرة الأجل التي تعود لصلاحيات البنوك الأولية.

المخطط السنوي : لقد تم ادخال المخطط السنوي عند انطلاقة المخطط الرباعي (1970 - 1973) ، لغايتين متكاملتين ، فمن جهة أن المخطط السنوي يسمح بمتابعة المستوى الكلي للاستثمارات على حسب تطور الايرادات الخارجية التي ترتبط بدورها بمستوى أسعار المحروقات و بتطور معدلات التبادل . و من جهة أخرى فالمخطط السنوي يسمح باعادة هيكلة الاستثمارات فيما لو ظهرت أثناء انجاز المخطط لضرورة التسويات ما بين القطاعات أو داخل قطاع ما .

و أخيرا فان المخطط السنوي يسمح من حيث المبدأ بمتابعة شروط تطابق الكميات المعروضة مع الكميات المطلوبة من سلع الاستثمارات و بصورة خاصة العرض في قطاع البناء و الأشغال العمومية.

هذا التدخل للدولة هدفه هو جعل الاستثمار لا يخضع فقط لمنطق السوق و الربح المستعجل . بل أن قرار الاستثمار و توطينه تكون لهما أهمية كبرى بالنسبة لبعض المؤثرات الخاصة المنتظرة (آثار التصنيع ، التوازن الجهوي)

بدلا من التقارير الكلاسكية استثمار - ربح . حيث أن هذا لا يخلو من المخاطر التي تبيّنت من خلال الواقع.

ان المخطط الخماسي الأول يلفت النظر حول ضرورة تحكم أحسن في برنامج الاستثمار ، و هذه تستلزم :

- مراجعة معايير اختيار المشاريع التي تحدد فرصها بشكل أكثر دقّة (تكاليف حقيقية ، آثار منتظرة)

- تغييرات في اجراءات الانجاز : كل الاختيارات التكنولوجية و الاجراءات التمويلية

- وضع أدوات تساعد على قياس معدلات الانجاز المادي ، و انحرافاتها عن التقديرات.

ثانيا : خطة الانتاج: ان الوسيلة الثانية المباشرة لتدخل الدولة تتمثل في خطة الانتاج التي تضمن انتقال المظهر المالي (تخطيط الاستثمار) الى المظهر المادي. أن مخطط الانتاج هو مخطط اجمالي ، يحدد الأهداف المادية المرجوة على مستوى الفروع و القطاعات. ضمن آثار اللامركزية ، ظهرت خطة الانتاج لتكون مفصلة على مستوى الولاية ، ولكي تقود الى خطة المؤسسة التي كانت لا تزال لم توجد .

خطة المؤسسة : ظهرت ضرورة وضع مخططات للمؤسسة منذ انطلاقة المخطط الرباعي الثاني . فهدف مخطط المؤسسة هو تجسيد توجيهات و أهداف المخطط الوطني في ميادين نشاط المؤسسة. و هو يسمح بالحكم على مطابقة أهداف المؤسسة مع أهداف المخطط الوطني و متابعة و مراقبة نشاطات المؤسسة طوال الفترة التي يشملها المخطط . و لابد أن يحتوي على ثلاثة أقسام : الاستثمار ، الانتاج ، و التسويق و ظهرت هذه الخطط لكي تشكل معلم موضوعي لادخال حوافز مادية ، منح فردية و جماعية تكون مهمة بالنسبة لتحقيق

الأهداف المخططة. و هذا اذا يقتضي كذلك تعميم التقرير السنوي؛

فيما اذا وضعت مؤشرات لقياس النتائج المتحصل عليها . باختصار فان التخطيط

الحقيقي للانتاج يتطلب نظام خطط مترابطة.

و رغم هذا فان الواقع أظهر انحراف كبير ما بين الطاقات الانتاجية الموظفة و المنتاجات

الحقيقيـــة.

اضـافة الى ذلك فان تجربة الاقتصادات الأخرى بيّنت ، بأن عملية وضع نظام مــــرن

و فعـال للتخطيط حسب الأهداف المادية تتطلب تدريب طـويـــل : صـــنع

المؤشرات الاقتصادية ، تحسين الأداة الاحصائية... الخ .

ثـــالثـــا — برمجة التجـارة الخارجيـــة :

و هي وسيلة أخرى مباشرة لتدخل الدولة ، وعن طريقها تحاول توجيه التبادل مع

العالم الخارجي ضمن اتجاه الأهداف المخططة أو تـوسع التبادل التجاري الـذي

حدث اثناء مرحلة بناء الاقتصاد جعل من الضروري وضع قوانين و اجراءات ثابتـة

في هذا المجـال .

الاجراءات الأولية ، المتخذة في سنة 1963 ، كانت من نوعيـة الاجراءات الحمائية:

— ان وضع الحد الأعلى للواردات لأجل حماية الانتاج الوطني و تحديد مـــن

الواردات الغير مقيدة . انشاء رخص الاستيراد و تعريفـة جمركيـة لكـي تتشكـل

أدوات رئيسيـة ، أن التعريفـة الجمركيـة لفبراير 1968 توضـح التمييز مابين

المنتجات التي تشجـع عمليـة تعويض الاستيرادات.

- رقابة أسعار الصرف. تأسست في أكتوبر 1963 لكي تضع حداً لتسرب رؤوس الأموال .

هذه الاجراءات الحمائية ظهرت بسرعة و كانت غير كافية ، و قد استكملت بانشاء أجهزة و هياكل للتبادل مع الخارج :

- انشاء الديوان الوطني للتجارة الذي كان له احتكار واردات و صادرات المنتوجات الأساسية و لتموين بعض المؤسسات العمومية. كذلك ، فانه كان يستعمل صندوق تدعيم الأسعار لامتصاص تقلبات الأسواق العالمية

- تأسست المجموعات المهنية للشراء ، المتخصصة باحتكار للواردات لأجل منتوجات فروعها . أن توسيع الاقتصاد و توسيع القطاع العام أدى بالفعل الى اقامة احتكار الدولة للتجارة الخارجية .

أن الطريقة الأساسية المستعملة في هذا المجال و هي الرخص الاجمالية للاستيراد (A G I) ؛ التي تم انشائها في 1971 ، وتتضمن سند الواردات المسموح بها من طرف وزارة التجارة في اطار برنامجها السنوي للمبادلات الخارجية.

نميز بين ثلاثة أنواع من الرخص الاجمالية للاستيراد :

- رخص اجمالية للاستيراد خاصة بالاحتكار (A G I Monopol) الممنوحة للمؤسسات العمومية التي لها شرعية الاحتكار لاستيراد منتوج معين موجه لإعادة بيعه على حالة و مثال ذلك : السيارات ، الجرارات ... الخ

- رخص اجمالية للاستيراد خاصة بالتسيير (AGI Fonctionnement) الممنوحة للمؤسسات العمومية ، الادارات ، المجموعات المحلية ...لأجل استيراد المنتوجات الضرورية للاستخدام و مثال ذلك : الاسمنت ، خشب الاشغال ... الخ

- رخص اجمالية للاستيراد الخاصة بالأهداف المخططة (A G I Objectifs planifies) .../...

الممنوحة للمؤسسات العمومية في اطار تحقيق الأهداف المسجلة ضمن الخطة ، أي اللواتي تحصلت على قرار التشخيص للعملية الاستثمارية.
ان عملاً كاملاً حققته بالتوازي وزارة التجارة لأجل تصنيف المنتوجات، و انشاء قائمة ملائمة من المنتجات.
ان قوانين تنظيم الأسواق العمومية تشكل وسيلة أخرى التي من طريقها تحاول الدولة حماية الانتاج الوطني ، و هذا بعد ما كانت تخضع لمراقبة (في مارس 1964) اللجنه المركزية للأسواق العمومية. لقد تمت المصادقة في جوان 1967 على قانون الأسواق العمومية (المعدل في يناير 1974) الذي وضع تنظيم كامل أصبح ضروريا مع توسع المشاريع ان الزام طلب العروض بالمناقصة و تقليص من الأسواق بالتراضي ، كانت من بين العناصر الرئيسية فيه.
ان هذه الارادة للدولة لأجل مراقبة التجارة الخارجية لم تخلوا من بعض الصعاب :
- تعقد و بطء الاجراءات ، تصلب في القوانين ، بيروقراطية .... الخ
ان السنوات الحديثة شاهدت سلسلة من الإصلاحات :
- مرونة في القوانين الجمركية و تعدد قنوات التموين (الرزمات البريدية عن طريق الدفع المقابل) " Contre-Remboursment"
- تسهيلات في الحصول على الترخيصات الاجمالية للاستيراد
- تعديل القوانين التنظيمية للأسواق العمومية (مرسوم ابريل 1982) الذي فتح على الخصوص امكانية لعقود برامج مع الخواص الوطنيين.
ب - الوسائل الغير مباشرة لتدخل الدولة :
أولا - القروض و الضرائب :
من بين الوسائل الغير مباشرة التي تملكها الدولة لتوجيه الحياة الاقتصادية ضمن الاتجاه المرغوب في الخطة ، الوسائل المالية التي تلعب دوراً

.../...

كبيراً بسبب السلطة التي تملكها الدولة في هذا المجال ؛
ان الضرائب و القروض هما أدوات لتشجيع أو اهمال انتاج أو آخر ، و فيما يلي يمكن تقديم المميزات العامة لنظام البنوك و تطور اجراءات التمويل :
1 ـ البنك المركزي الجزائري (BCA) انشاء في 13 ديسمبر 1962 ، وهو يمثل هيئة الاصدار النقدي ، و يمركز كذلك الأرصدة الخارجية للدولة و هو بنك البنوك .
2 ـ البنك الجزائري للتنمية (BAD) ، سابقا الصندوق الجزائري للتنمية الذي تمّ انشائه في 07 ماي 1963 ، كجهاز للخزينة مكلف بالاستثمار العمومي .
البنوك الأولية ، التي تشكلت عن طريق التأميم التدريجي للبنوك الخاصة الذي جرى بالجزائر (تلك التي تمت في اغلبيتها مابين 1966 و 1968) وعددها ثلاثة بنوك :
ـ البنك الوطني الجزائري (BNA) ، الذي انشاء في سنة 1966 ليخدم كل قطاعات النشاط . أصلا كان يموّل القطاع الاشتراكي الزراعي ، الصناعي و التجاري .
ـ البنك الخارجي الجزائري (BEA) ، الذي انشاء في 1967 ، لمصالح العمليات التجارية الخارجية و المالية للقطاعات الأخرى .
ـ القرض الشعبي الجزائري (CPA) ، الذي انشاء في عام 1966 ، له علاقة مع قطاعات النشاط عند اعادة الهيكلة لنظام البنوك . في البداية كان مكلف بترقية الصناعة الحرفية ، الفندقة ، السياحة و الصيد البحري . في السنوات 80 لوحظ فيها توسيع النظام البنكي ، حيث أن تمويل الزراعة بعد ماكان يتم عبر البنك الوطني الجزائري تمّ ارجاعه الى بنك متخصص :
ـ البنك الفلاحي للتنمية الريفية (BAD R) ، الذي أنشأ في سنة 1982 ، و هو يقوم بتمويل القطاع الزراعي ، الحرفي ، و الصناعة الزراعية و تم انشاء كذلك بنك التعمير ، و تمّ تطوير الصندوق الوطني للتوفير و الاحتياط (CNEP) لجذب الادخار الموجه لتمويل التنمية ....

وبنك التنمية المحلي ، الذى تمّ انشائه في 1985 ، وهو يساعد فيما يخص تمويل القطاع الخاص و يساهم في تطوير المجموعات المحلية (المؤسسات المحلية ، و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ....الخ
أن توسيع نظام البنوك و انطلاقة الخطط الرباعية أدت الى

إصلاح القانون المالي ،الذى نتج عنه نظام جديد للتمويل يتميز أساسا ب :

-عدم ادخال في الميزانية العطيات الخاصة بالاستثمار للمؤسسات العمومية الانتاجية الخدمية .و لو أن حجمها يتم تحديده بميزانية الدولة و يمول عن طريق النظام البنكي بواسطة مخططات التمويل المقدمة من طرف المؤسسات و المصادق عليها من طرف كتابة الدولة للتخطيط(S E P)و هذا يعني وجود :-

قروض متوسطة الأجل (7 سنوات) المقبولة من طرف البنوك الأولية مع قابلية اعادة الخصم لدى البنك المركزي .

قروض طويلة الأجل المقبولة من طرف البنك الجزائري للتنمية ،بموارد متشكلة عن طريق تسبيقات الخزينة و القروض الخارجية . تبلغ هذه القروض للمؤسسات بشكل ترخيصات برامج

- أن الميزانية لا تمول إلا نفقات التسيير و الاستثمارات الغير منتجة .و هذه تغطى بموارد الدولة النهائية .

أن هذا الاصلاح يرمي اذا الى أعطاء للنظام البنكي الدور الاقتصادى الحقيقي ، حتى يفرق بشكل واضح ما بين تمويل العمليات التي تخص الميزانية التي تقوم بها الخزينة و تمويل الجهاز الانتاجي الذى يعود للبنوك .و تم تجسيد هذا على مستوى المؤسسة بإلزامها التعامل مع بنك واحد فقط (الاعتماد البنكي الأحادي)و الذي يفتح لها حسابين مختلفين هما :

حساب الاستثمار ،و حساب الاستغلال .

أن القروض الاستثمارية ، التي يتم تحريرها بعد قرار التشخيص على مستوى وزارة التخطيط و وضع خطة التمويل من طرف البنك الجزائري للتنمية ، تكون مقبولة من طرف الخزينة التي تجمع القروض في حالة الصعوبات.

و ان قروض الاستغلال ، في المقابل ، تلتزم بها البنوك التجارية بشكل نهائي و يسمح لها بالتدخل في اعداد الميزانية التقديرية . و فضلاً عن ذلك فان هذا النظام يفرض على المؤسسات بأن تقوم باعداد بيانات دورية .

في الحقيقة ، فان النظام البنكي لم يستطع أن يقوم بهذا الدور الاقتصادي نتيجـــة لعدة أسباب منها :

- الأسباب الناتجة عن المركزيـة :

و هي في الحقيقة الناتجة عن البنك المركزي الذى يسيّر مجموع القروض. حيث أن البنك لا يستطيع قبول سلفة الا اذا كانت مناسبة مع بنك القرض لدى البنك المركزي .

- الأسباب الناتجة عن سوء تسيير المؤسسات :

غياب البيانات الدورية و الممارسات المستمرة للقروض البنكية قصيرة الأجل التي تجعـــل اللجوء الى البنوك أمراً شكلياً . أي بعد الحاجة فان ميزانية الدولة هي التي ترصد حساب القروض قصيرة الأجل (اجراء اعادة الهيكلـة) .

أن هذا النظام اذاً عمل على التعايش الشكلي لأسلوبين :

- أسلوب المردودية الداخلية الخاصة بالبنوك .

- و أسلوب الاقتصاد المخطط ، حيث توجد قروض موجهة حسب أولويات الدولة .

لكن الانحراف البيروقراطي للنظام منع تنظيم أحداهما للآخر . و عدم استطاعة المؤسســات لإستخدام الأموال الخاصة (حتى بالنسبة للقطاعات المسيرة ذاتيا) أخذت منها معـــنى التسيير . و نتجت عن ذلك آثار سلبية :

- ضعف طاقات التمويل الذاتي للمؤسسات جعل زيادة حصة التمويل الخارجي فـــي الاستثمارات المخططة : من 32,7% الى 62% ما بين المخطط الرباعي الأول ـــــ و المخطط الرباعي الثـــاني .

. . . / . . .

- تسرب الادخار الخاص خارج الأولويات المحددة بالخطة. و هذا بعد تهميش الاستثمار الخاص بقانون الاستثمارات في سنة 1866، و اعداد الاستراتيجيات المتناوبة للاستثمار الخاص: استثمارات كبيرة في النسيج، الصناعة الغذائية، البناء و الأشغال العمومية، حيث المجالات التي يستطيع الحصول فيها على الفوائد الكبيرة. وانشاء الشركات ذات رؤوس الأموال المختلطة. و نتيجة لهذه المجموعة من المشاكل فان المخطط الخماسي جاء بما يلي:

- سياسة اعادة الهيكلة المالية للمؤسسات، منها واحدة من النتائج التي تتمثل في اعطاء أموال خاصة.

- تبسيط الاجراءات التمويلية، و ازالة عنها كل العقبات التي تلحق ضرر بالفعالية.

- اعادة ادخال القطاع الخاص (الغير مستغل)، حسب المفهوم المحدد للدور الذي يستطيع أن يلعبه في التنمية.

نفس التطور جرى بالنسبة للضرائب في اطار اصلاح قانون الضرائب.

ثانيا - سياسة الأسعار و التسويق:

ان الأسعار و تنظيم التوزيع تشكل بالنسبة للدولة أداة مفضلة للتخطيط، التي حاولت اللجوء اليها منذ السنوات 1968 - 1970 بدون الوصول حينئذ الى أهدافها لأن نتيجة الواقع كانت تضخم مرتفع، سوق موازية، مضاربة ... و لكي تتضح هذه النتائج يمكن التعرض لتنظيم الأسعار و التوزيع، لأن هؤلاء مرتبطين تماما بالاقتصاد المخطط، أن نظام الأسعار كان يستند على الأمر 1487/45 المؤرخ في 30 جوان 1945 الذي يثبت أسعار المنتجات لعملية التوزيع:

- إما بتحديد الأسعار في حد ذاتها.

- أو بتثبيت هامش الربح.

- أو الوسائل الأخرى مثل الحصر أو المصادقة التي تحددها هذه القوانين وطبقا

لهذه القرارات المتعلقة بتكوين الأسعار كانت توجد النظم التالية :

أ)- نظام الأسعار المثبتة : و معنى هذا أن الوزارة تضع سعراً معينا للسلع.

ب)- نظام أسعار المصادقة : و هي التي يصادق عليها وزير التجارة بناء على الأسعار المقررة من طرف جهاز الرقابة و يطبق هذا النظام في بعض فروع النشاطات الاقتصادية الأساسية (الصناعات الغذائية - مواد البناء).

ج)- نظام تثبيت الهوامش يعبر عليه اما بالقيم أو بنسبة معينة من ثمن الشراء و يكون هذا النظام حسب المنتجات منها :

- أسعار السلع المستوردة : أسعارها تتحدد من طرف وزير التجارة أو من طرف المستورد و ذلك بدلالة سعر الشراء مضافا إليه هامش الربح ، و لغرض حماية الاقتصاد الوطني من نفوذ السلع الأجنبية يفرض على المستورد أن يدفع فـــرق المبلغ للخزينة .

- أسعار السلع الزراعية : تحدد أسعار إنتاج القطاع المسير ذاتيا و التعاوني بموجب مراسيم . المبيعات في القطاع الخاص باستثناء القمح تكون بأسعار حرة تخضع لقرارات القطاع المسير ذاتياً و التعاوني و الى السياسة التجارية الخاصة بالتصدير و الاستيراد .

د)- نظام الحصر : وضع هذا النظام لتجنب ارتفاع الأسعار في القطاعات التي ليس لها أسعار مصادقة. و يعبر عن هذا النظام بحصر أسعار السلع الصناعية للانتاج و الخدمات عند مستوى أسعار سنة معينة . ثم تطور نظام الأسعار بظهور نظام جديد في 29 أبريل 1975 و الذي يحمل الأسس التالية :

- مراقبة الدولة لتكوين أسعار كافة السلع و الخدمات.

- استعمال نظام الأسعار كجهاز للسياسة الاقتصادية و الاجتماعية .

وحدد أربعة أنواع من الأسعار :-

أ)- الأسعار الثابتة : وهي أسعار سلع الاستهلاك الواسع أو المنتوجات الأساسية(مثل القمح ، والقهوة ، الشاي ، السكر ، الزيت. . .) وهذا تطلب من الدولة أموال تدعيم ، مغذية بميكانيزمات تعويضية.

ب)- الأسعار القارة : وهي أسعار المواد الأولية والتجهيزات التي تحتاجها الاستثمارات ، وهذا النظام لا يسمح للاسعار العالمية أن تؤثر على تحقيق المشاريع الاستثمارية . لهذا فإن الدولة كانت تثبت خلال الفترة المخططة سعر بعض العوامل الاستراتيجية (مثل الاسمنت)

ج)- الأسعار الخاصة : هي الأسعار المحددة لمدة زمنية معينة خارجاً عن قيمة تكلفتها ، وهي تسمح للدولة بتدعيم محدد بالنسبة لمناطق أو لفئات اجتماعية. . . ، فهذه الأسعار تعمل على اعادة تقسيم المنتجات الزراعية المحددة على مستوى اعلى أو أقل من سعر الدخل الفردي بهدف تشجيع بعض المنتجات الزراعية (مثل : القمح ، القطن . . .) أو لكبح بعض المنتجات الاخرى مثل : الخمور، وتخص أيضا أسعار المنتجات الصناعية بهدف توسيع استعمالها مثل : الاسمدة، كما لها دور في تموين مواد الاستهلاك لبعض السكان الغير ميسورين .

هـ ـ أسعار المراقبة : تجمع كل السلع والخدمات بأسعار غير محددة أو مختلفة عن أنواع الأسعار السالفة الذكر (الثابتة ، القارة ، الخاصة) وتحدد بثلاث تقنيات :

ـ هامش الربح المحدد بالقيمة المطلقة أو بنسبة مئوية من سعر الدخل .

ـ تعريفة خاصة بالخدمات والتي تحدد بقرارات وزارية .

ـ المصادقة على السعر أو تعيين الحد الأقصى له .

اذا ما فصلنا نظام الاسعار الزراعية عن تلك الخاصة بالقطاعات الأخرى فان أنظمة الاسعار المطبقة على التوالي في الزراعة تتناسب مع تطور تدخل الدولة في هذا القطاع .

ـ الاسعار الماكثة طبقت لغاية عام 1969 ، وحسب هذا النظام ان المنتج يتلقى من الهيئة الحكومية للتسويق سعر البيع في السوق المحسومة منه التكاليف والارباح التجارية للهيئة الوسيطية .

ـ سعر المرسوم جاء بعد 1969 ليعوض نظام الأسعار السابق، ولكي يضمن للمنتج تعويض عن عمله ، حتى يضمن ربح للوسيط التجاري ، وكل ذلك بالحفاظ على سعر الاستهلاك عند مستوى متطابق مع تطور القدرة الشرائية . فان هذه الاسعار تثبت بانتظام حسب المنتوج وحسب الولاية (وهي عبارة عن جداول تسعيرة اسبوعية) ، والغرض منها على المدى هو تنظيم تسوية فوائد لمختلف الخواص . وتكون اذا هذه الاسعار حسب مختلف الانواع :

- أسعار الانتاج التي تقارب أدنى الأسعار المسموح بها (الموجهة لمنع انخفاض التغييرات الموسمية) ، أسعار ثابتة (بالنسبة ، للمنتوجات التي تتطور ببطء خلال السنة الزراعية) ، الأسعار الخاصة (وهي منتوجات التي يجب تشجيعها ، أو الحد منها) .

ان الأسعار التجزيئية و هي أسعار الجملة المضاف اليها هامش تجاري، عليها ، يكون التميز الواضح ما بين سعر المنتجات ذات الضرورة الاساسية ، المدعمة و المثبتة من طرف الدولة و اسعار المنتجات الزراعية الاخرى الخاضعة لقاعدة العرض و الطلب و هذا رغم نوايا التهرب من الرقابة السعرية . أن هذه السياسة للاسعار الزراعية تسير بنفس الوضع مع تنظيم تسويق القطاع الاشتراكي ، ضمن تطور ثابت . و يمكن في هذا المجال التميز بين ثلاثة من المراحل :

- من 1962 الي 1966 ، ان التسويق كان مراقب من طرف الديوان الوطني للثورة الزراعية (L'ONRA) الذي يتدخل عن طريق التعاونيات المتخصصة ، و بعد ذلك رجعت الرقابة الى الاتحاد الوطني للتعاونيات الزراعية و التسويق (L'UNCAC) و هذا كان بعد انحلال الديوان الوطني للثورة الزراعية .

- من 1969 الى 1974 بعد انشاء مختلف الدواوين الزراعية (ديوان - الفواكه و الخضر الزراعية ((OFLA)) ، الديوان الوطني للحليب و مشتقاته ((ONALAIT)) ، ...) فان هذه الدواوين ، و على الخصوص ديوان الفواكه و الخضر الزراعية (OFLA) اخذت وصاية التسويق .

.../...

بعـد 1974، فان توسيع القطاع الاشتراكي عن طريق الثورة الزراعيـة اتبع باصلاحات كبيرة ، ان صلاحيات ديوان الفواكه و الخضر الزراعيـة تقلصت لصالح تعاونية الفواكه و الخضر (على مستوى الولاية) (COFEL) و التعاونية الفلاحية البلدية المتعددة الخدمات (على مستوى البلدية) (CAPCS) اذاً فان درجة تطبيق نظام الاسعار ، هو بكل وضوح وظيفـة طاقة الدولة للتدخل في التوزيع . بينما ان هذا يكون سراراً شكلياً اكثر منه واقعياً لاسباب عديدة :

ـ ان القطاع الخاص، يفلت دائما عنها بصفة شرعية ، و بعد جويلية 1980 فان القطاع الاشتراكي لحد ذاته امتلك امكانية ترويج إنتاجه عن طريق العلاقة بالمشترين الخواص . ان عدم الفعالية شاهدت تطفلاً لهيئات التسويق الحكومية (ان الإنتاج لم يسدد ثمنه ابداً من طرف ديوان الفواكه و الخضر الزراعية (OFLA) مما افقدها مصداقية لـدى المنتجين .

ـ عدم كفاية الانتاج لمواجهة الطلب ، و اذاً فان اللجوء المتزايد الى السوق العالمية ، يشجع العمليات التضخمية ، و مضاربة الوسطاء الخواص، ضمن تحكم ليس اقتصادياً فقط . فان نتائج هذه السياسة تبينت من خلال البيان التقييمي للوزارة ل 1967 ـ 1978 :

باستثناء المنتجات ذات الضرورة الاساسية ، تضخم كبير منذ 1969 ، و تطور المضاربة . فكانت الحلول تتمثل في تحفيز الانتاج و تدعيم الهياكل الحكومية الخاصة بالتوزيع (مثل تعميم سوق الفلاح) . لكن ان هذه الاصلاحات التنظيمية المستمرة بينت بان المشكل ليس تنظيمي ، و لكن يتمثل في تصادم العلاقات المخططة مع العلاقات السوقية ضمن اقتصاد في تحول . و ان نفس التناقضات تواجدت في تطور الاسعار الصناعية .

../..

ان القانون التنظيمي يتضمن اساساً وبكل وضوح، تسمين نقط :
- أسعار المنتجات الموجهة للاستهلاك النهائي .
- أسعار التحويلات ما بين المؤسسات .
نفس الشيء فان العجز (التضخم) موجود على مستوى الاسعار الاولى واعباء ثقيلة نتيجة لسير نظام مجمد جداً على مستوى الاسعار الثانية . في الحقيقة ، ان تنظيم القطاع الصناعي ضمن مجموعات كبرى احتكارية (شركات وطنية) شجع منطقها الخاص بالمؤسسات الصناعية ، لكي تستقل بالنسبة لعلاقاتها بالخطة ان الأسعار المطبقة كانت لها نتائج دراسية : عدم الوضوح فيما يخص الصناديق التي تسمح بتمويل عجز قطاع بالنسبة للفوائد المحققة ضمن قطاع آخر ... ان المخطط الخماسي حدد على اساس هذه النتائج ، سياسة واضحة للاسعار ، التي أسسها على بعض المبادئ الكبرى :
- ان تثبيت الأسعار يعكس بشكل اقصى تكاليف الانتاج الشيء الذي يتطلب جهداً للشفافية على مستوى المؤسسات والوسائل وفي النتيجة تطور المحاسبة التحليلية .
- سياسة ادارية لتنظيم الانحرافات بدلالة معايير تأثيرية :
التفضيلات الاجتماعية ، تدعيم قطاع إقتصادي ...
- الانضباط العام للتخطيط .

./...

هذه السياسة دعمت بانشاء أموال تعويضية للأسعار على مستوى الخزينة (الامر المؤرخ في أبريل 1982) ومركز وطني للتكاليف والانتاجية وبتوسيع الرقابة ومؤشرات التسيير ، وباعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات العمومية ... فانه اتضح عندئذ بأن هذه الاصلاحات التنظيمية لا تحل كل التناقضات الحالية واثارها السلبية .

أن تجربة الدول الأخرى، الاشتراكية بيّنت هي الاخرى، بأن هذا المجال للتقابل ما بين الخطة والسوق لم يكن له تحكم حسن في أي مكان

ثالثا - سياسة الأجور والمرتبات : وسيلة أخرى للتنظيم الغير مباشر الذى يتوفر عليه المخطط .

أن المخطط الرباعي الاول أعلن عن قانون تنظيمي بالنسبة لمنتصف السنة 1970 ، بشكل مشروع للسلم الوطني للأجور . حيث أن هذا لم يظهر عند صدور المخطط الرباعي الثاني ، ولكن فقط تحددت الخطوط الرئيسية في المخطط السنوي 1972 .

وتم اعلان مرة أخرى عن لجنة وطنية مكلفة بدراسة تسوية القوانين الأساسية والأجور في القطاع العام والشبه العام ، التي ظهرت بشكل متأخر في 1977 . أن هذه المواعد لاعداد القانون التنظيمي العام لا يستثني حينئذ عن محاولات للتسوية المحدودة جداً.

- تشكيل الاجر الأدنى الموحد :

الآمر 74-2 المؤرخ في 16 يناير 1974 والمتعلق بتشكيل الاجر الأدنى المضمون (SMIG) الذى تمّ على أساسه تصنيف الأجر الادنى الزارعي المضمون (SMAG) . ثم في عام 1977 تم تشكيل الأجر -

الوطني الادنى المضمون ((S M N G)). عملياً ، فان تطور الأجور في الزراعة كان دائماً بطيئاً اكثر من القطاعات الاخرى ، الشئ الذي آدى تلقائيا الى ظاهرة هجرة اليد العاملة . حيث ان الأجر الادنى الزراعي كان شبه مستقراً في الفترة ما بين 1961 و 1970 ولم يتم استدراك الفارق الأجرى الا بعد سنة 1978 . اضافة الى ذلك، كانت توجد فوارق أجرية في القطاعات الغير زراعية :

- ان ثبات مستوى الأجور ضمن الوظيف العمومي جعل تعارض بينه و بين المستوى المتوسط للأجر في الصناعة .

و داخل الصناعة نفسها توجد فوارق أجرية ملموسة ما بين الفروع، حسب اليسر المالي و مستوى الانتاجية .

- منذ سنة 1974 تم حصر من طرف السلطة لتطور الاجور المدفوعة عن طريق المؤسسات (المادة 28 من قانون المالية) ، حيث كان هذا محاولة لاستدارك الفوارق الاجرية .

- تسوية المداخل الغير أجرية :

اذا وجدت فوارق على مستوى الأجر الرسمي ، فانها توجد بشكل كبير على مستوى المكافآت و الفوائد المختلفة و الممنوحة بصورة مستتيرة جداً .

فان القطاع الزراعي الاشتراكي ، يمثل حالة خاصة لذلك ، حيث أن الأجر الموزع يكون رسميا سلفة من الدخل و يكون مستكملا بتوزيع ربح في نهاية الدورة الموسمية . وفي الحقيقة ، فان النتائج المالية السلبية للقطاع قلصت بشكل كبير توزيع الأرباح . حيث أصبح عدد العقارات المسيرة ذاتيا و التي تستفيد من الأرباح . نادراً ما تتعدى 25 % . حسب تقديرات وزارة الفلاحة و الثورة الزراعية .

ان هذا الغموض حتّم اصلاحاً كلياً على نظام الأُجور ، الذي ظهر ابتداءاً من عملية وضع القانون العام للعامل (SGT) ، الذى انطلق بمرسوم 79 ـ 205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 .

ان القانون العام مشروع ذو ابعاد كبيرة ترمي الى وضع حد للفوضى التي كانت موجودة في توزيع الأُجور ولتشجيع توزيع عادل للدخل الوطني . ان هذا المفهوم الكلي للمشكل تم تفسيره بسلسلة من الاعمال :

ـ وضع الاجر الوطني الادنى المضمون ، الشيئ الذي اقتضى وضع عتبات أجرية دنيا و تم حذف الأجر الادنى الزراعي المضمون (SMAG) .

ـ رفع عام لاجور الوظيف العمومي .

ـ تسوية الأجر القاعدي من فرع لآخر بدلاً من نظام المكافآت .

ـ تسوية للدخول في الخدمات الاجتماعية .

تشكيل المحفزات الفردية و الاجتماعية : بالارتباط مع تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات و سياسة جلب اهتمام العمال لنتائج المؤسسة (المنشور الرئاسي رقم 2%9 ل 06 ـ 07 ـ 76 و رقم 1628 المؤرخ في 01/ 09/ 77 ، فان القانون الاساسي للعامل (SGT) عرف منحة المردود الجماعي (PRC) و منحة المردود الفردي (PRI) .

أن هذه الأهداف كلها فرضت دراسة القانون التنظيمي واجراءاته،
حيث تم تركيز الجهود على :

- تصنيف مناصب العمل : لتجسيد مبدأ "التساوي في العمل يعني التساوي في الأجرة"، فمن الضروري تصنيف المناصب بحيث توجد خمسة معايير للتصنيف التي تم الاتفاق عليها : التأهيل، المسؤولية، الجهد، ظروف العمل، والمستلزمات الخاصة بمناصب العمل. أن لجنة التسوية تأسست في أوت 1983 لمراجعة هذه الأعمال الخاصة بالتصنيف.
- أن تبني معايير قياس لحساب المنح : الهدف من الحافز المادي هو رفع انتاجية العمل، وأن معايير القياس يجب أن تكون مختارة بشكل جيد.

كذلك فان منحة المردود الجماعي حددت بدلالة خمسة معايير :

- مستوى الإنتاج
- نوعية المنتوج
- التكاليف
- المواعيد
- مستوى استعمال طاقات الانتاج.

أن منحة المردود الفردي وهي في حد ذاتها محسوبة على أساس معايير خاصة. بصفة عامة، فإنه يوجد هناك اهتمام لتجاوز المظهر التقني الوحيد لأجل ادماج البعد الخاص بالتسيير.

ـ تحديد معايير و اجراءات توزيع الأرباح .

ان المرسوم رقم 82ـ 185 المؤرخ في 15ماى 1982 يوضح اجراءات مشاركة العمال في النتائج ، و هذا يدفع سنوياً في نهاية الدورة الموسيمية،بدلالة :

ـ الأرباح المتحصل عليها .
ـ الانتاجية المساهمة .
ـ سعر التكاليف .
ـ درجة تحقق الأهداف المخططة .

لقد تشكلت مجموعة من المعايير التي تستخدم لتثبيت مستوى الأجور المرتبطة بتحقيق الخطة . حيث أن عدم احترام هذه القوانين ، يؤدى الى عقوبة جزائية .

مكونات الأجر حسب القانون الأساسي للعامل :

1 ـ أجر المنصب ـ الأجر الأساسي
ـ تعويض الضرر
ـ مكافأة المردود الفردي
ـ تعويض الساعات الاضافية
ـ تعويض الخبرة

2 ـ تعويض المنطقة (تتغير على الأساس الجغرافي)

3 ـ الأجر التكميلي :
ـ مكافأة المردود الجماعي ، المدفوع شهرياً .
ـ المشاركة في نتائج المؤسسة ، المدفوع سنوياً .

(4 . 1 . 2 . 3) ـ هياكل و اجراءات الرقابة :

ان ضرورة الرقابة على تنفيذ الخطة وردت في التقرير العام للمخطط الرباعي الثاني الذى جاء بميكانيزمات للتطبيق مثل :

ـ المؤشرات التركيبية لتحقيق الأهداف المخططة ، التي تكون موجه حقيقي و مفيد بالنسبة لعملية التنمية .

ـ طرق الرقابة الذاتية للمؤسسات ، تمارس على مستوى مختلف الفروع ، و التي تؤدى الى تحميل المسؤولية للاعوان .

ـ أساليب جمع و نشر المعلومات .

و لكن نتائج التجربة كانت سلبية لأن الوظيفة الاقتصادية للرقابة قد أهملت ، وعوّضت بالاجراءات البيروقراطية .

اضافة الى العديد من النقائص الملحوظة :

ـ عدم وجود بيانات تقويمية في القاعدة :

أن التحليل الارادي للتخطيط و الثقة المفرطة الموضوعة في الاستثمار منعت المؤسسات من أن تعمل تدريب على الحساب الاقتصادي . من حيث عدم المعرفة الجيدة للتكاليف الحقيقية . وعدم المقدرة على اعداد بيانات تقويمية ، الشيء الذي أدى إلى سوء نوعية الاعلام الاقتصادي . حيث أن هذا الغياب للشفافية شجع عشوائية القرارات .

ـ تعدد الاجراءات البيروقراطية في القيمة :

لا يمكن التعرف على الأداء الحقيقي للجهاز الاقتصادي ، لأن الدولة تضاعف من عدد القوانين التنظيمية (مثال الاجراءات الجمركية) و تتثبت بالرقابة المالية من خلال سيطرة وزارة المالية على القروض و تخصيصها كما ورد سابقا . ورغم وجود المراجعة اللاحقة التي يقوم بها محافظ المحاسبة ضمن الشركات الوطنية (مرسوم 70 ـ 173 المؤرخ في 16 نوفمبر 1970) فانها لا تعوض التقييم الصحيح للأداء الاقتصادي .

أن البيان التقييمي للعشرية التخطيطية (1967 ـ 1978) الذي أعدته وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية ، أظهر منعرجاً خطيراً في مسيرة التنمية ، وهذا أستدعى تعاون كل المستويات اللامركزية .

و تمّ انشاء مجلس المحاسبة سنة 1980 لأجل القيام بمهمة الرقابة اللاحقة على التنظيم و التسيير ، حسن سير الادارات و المؤسسات العمومية ، و المجموعات المحلية (الولايات و البلديات) و الشركات الوطنية ذات الطابع الصناعي و التجاري .

وكانت حتمية انشاء هذه الهيئة نتيجة للتنمية الشاملة للقطاع العام و الشبه العام ، لحجم الأموال المصروفة سنوياً ، و لتكوين قضاة ضمن التخصصات المطلوبة .

و بعد ذلك حدثت بعض التطورات في مجال الرقابة الاقتصادية منها :

- تعميم البيان السنوي ، بشكل تقرير لعملية تنفيذ الخطة السنوية ، وفي هذا الصدد صدر منشور يوضح المعلومات المطلوبة .
- الدعوة للرقابة الذاتية للمؤسسات ، وضع حساب اقتصادي .
- تحميل المسؤولية للمستويات اللامركزية (مكافأة أو عقوبات) بالنسبة لتحقيق الأهداف المخططة .

اضافة الى الرقابة الذاتية للمستويات اللا مركزية الممارسة من طرف المجالس الادارية أو التنفيذية و المجالس المنتخبة و مجلس الإشراف و التوجيه بالنسبة للمجموعات المحلية (البلدي أو الولائي حسب الحالة) ، فان رقابة متابعة تنفيذ الخطة هي بصفة عامة كما يلي :

- الرقابة التخطيطية التى يقوم بها الجهاز المركزى للتخطيط عن طريق الاتصال بالمستويات اللامركزية ، حيث أن الجهاز المركزى للتخطيط يكون هو كذلك بدوره تحت رقابة الحكومة و المجلس الشعبي الوطني و اللجنة المركزية للحزب .
- الرقابة المالية : أن البنوك الأولية أو البنك الجزائري للتنمية تضع ميكانيزمات لتمويل الاستثمارات و هو الشيء الذي منحها حق الرقابة على استعمال الأموال العمومية و متابعة انجازاتها كما تراقب أيضا عملية وضع التراخيص الإجمالية للاستيراد للمتعاملين الاقتصاديين الوطنيين أن الرقابة المصرفية هي بشكلين :

1 - الرقابة الأولية في منح القروض ، و هدفها دراسة و تحليل المخططات الأولية . حيث أن هدف هذه الدراسات و التحاليل هو أن تكون لديهم كقاعدة للانتاج بمختلف التكاليف التي تتحملها .

2 - الرقابة الجارية : أن هذا النوع من الرقابة لها هدف المتابعة اليومية

للمدفوعات و المقبوضات لكل المؤسسات التي تملك حساب لدى البنوك.
أما فيما يخص الاستثمارات ، فان البنوك الأولية تراقب الانجاز المالي لكل مشروع صناعي و تسهر على حسن استعمال الأموال المخصصة.
- الرقابة السياسية و يقوم بها التنظيم السياسي في الدولة وكانت تتم هذه الرقابة من خلال المستويات المختلفة للهيكل التنظيمي لحزب جبهة التحرير الوطني .
من ناحية النظرة التطورية للرقابة ، يلاحظ بأنها بقيت بدون فعالية ، حيث كانت لها المظاهر الثلاثة التالية :

- الرقابة على الاستثمارات كانت ضعيفة .
- " المالية كانت سطحية.
- " الذاتية كانت وهمية .

أن طرق ووسائل التخطيط اتسعت بتعدد الخطط الخاصة بالتنمية ، خطط البلديات لتنمية المناطق المحرومة ، برامج لتحديث المدن ، نماذج التهيئة العمرانية و تخطيط المدن . حيث كان هدف سياسة البرامج الخاصة التي انطلقت منذ المخطط الثلاثي ونمت في اطار المخطط الرباعي الأول هو خلق توازن جزئي في انتشار النشاطات الاقتصادية و المرافق الاجتماعية خاصة في كامل أنحاء التراب الوطني بمشاركة المنتخبين المحليين .
و أن ظهور المخططات البلدية للتنمية و برامج التحديث العمراني تشكل وسيلة اضافية لسياسة التهيئة العمرانية في سبيل تصحيح اتجاهات قديمة في اختيار مواضع التنمية .
و بموازات الاجراءات السابقة و في إطار سياسة التهيئة العمرانية فقد بدأت المؤسسات بوضع برامج جهوية للاستثمارات الشيء الذي شكل وسيلة اضافة لتوزيع نشاطات الدولة الاقتصادية و في اطار اللامركزية للنشاطات الاقتصادية ظهر التخطيط الجهوي بظهور تخطيط المجموعات المحلية (البلدية و الولاية) .

..../.....

. . . / . . .

(4 . 1 . 3) ــ اجراءات مشاركة المستويات اللامركزية فــي عملية التخطيط :

أن تنظيم الاقتصاد يجب أن لا يعمل على اعداد فقط اجراءات تدخل الدولــة لكــن يحدد وسائل مشاركة المستويات اللامركزيــة في ديناميكية التخطيط وهذا اذا أمكــن خلال كل مراحل التخطيط : الاعداد ، التنفيذ ، التقيــيم .

حيث أن المرحلة الأولى سجلت تشكيل قطاع عام ذو اغلبية للفروع الكبرى للاقتصـاد بشكل شركــات وطنية . وأن المخطط الرباعــي الأول أضاف الى ذلك درجــة مــن استقلالية الشركات الوطنية . ويمكن توضيح ما سبق من خلال مايلي :

(4 . 1 . 3 . 1) ــ المؤسسات العمومية في عملية التخطيط

لأجل جعل مــن المؤسسة العمومية مجموعــة مستقلــة و مسؤولــة ، عــن طريق ادماجها كحلقــة من سلسلة ، ضروريــة للتخطيط الوطني فكانــت المحاولات التاليــة على التوالــي :

أولا ــ تطوير الخلايا الخاصة بالتخطيط :

المحاولة الأولى ، قامت بتخصيص المؤسسات العموميــة بخلايا للتخطيط ، قادرة على أن تعمــل الارتباط مع الهيئــة المركزيــة للتخطيط .. أن ادارات التخطيط التي تم انشائها ساعدت بالخصوص على تحضير تقني جيد للمشاريع ، ورغم ذلــك فان اصلاح أكثر شموليــة يكون ضروريا في هذا المجال .

ثانيــا ــ اعادة هيكلــة المؤسسات :

انطلقت بأمــر اعادة هيكلــة المؤسسات الذى يرمــي بوضوح الى انشــاء الوحدات الاقتصادية الحيوية والقابلــة للتحكم بشرياً . فان الكثير من الأهداف تــم بحثها : ــ

ــ التحكــم المتزايد فــي جهاز الانتاج .

ــ رقابة التكاليف .

ــ فرز الوظائف ضمــن المؤسسة .

التقارب الجغرافــي .

عملياً أن عمليتين متكاملتين تم التطرق لهما : اعادة الهيكلــة العضويــة

. . . . / . . .

و اعادة الهيكلة المالية .

أ) ـ اعادة الهيكلة العضوية :

تهدف الى تجزئة المؤسسات الوطنية الى عدد متمايز من المؤسسات الجديدة ، حسب معايير وظيفية و جغرافية مثال ذلك ان شركة الحديد و الصلب انقسمت الى ثمانية عشر مؤسسة .

انه لمن الواضح بان العدد الكبير من المؤسسات التي تم انشاؤها فتحت الطريق للامركزية و المرونة في التسيير .

ب) ـ اعادة الهيكلة المالية :

نظرا لسوء النتائج المالية للكثير من مؤسسات القطاع العام وعدم كفاية الميزانيات ، فان اعادة الهيكلة المالية لها اهداف كثيرة : ـ

ـ اظهار النزاع ، لتمكين الانطلاقة بدون عراقيل تاثير سلبيات السنوات السابقة .

ـ تحديد المقاييس المالية (تكلفة الانتاج ، هوامش اسعار التحويلات . . .) التي تفتح الامكانية لميزانيات حقيقية و منتظمة .

ـ جعل القانون مرن (ادخالات اخرى ، تخصيص المؤسسات باموال خاصة) .

(4 . 1 . 3 . 2) ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات (G S E) :

مشاركة العمال في التسيير تشكل المظهر الثاني . رغم أنها انطلقت منذ 16 نوفمبر 1971 ، بصدور ميثاق وأمر ، فان التسيير الاشتراكي للمؤسسات يشكل مرحلة جديدة لظهور المستويات اللا مركزية في التخطيط . ان تطورها يناسب ظهور اجراء تاريخي (استرجاع الدولة لقطاعات اساسية في الاقتصاد) وفي نقطة الانطلاقة مرحلة جديدة ، تنظيم مشاركة العمال في النظام الاقتصادي ضمن ادارة تسوية التمركز . وتمت انطلاقة العملية في عدة مؤسسات وطنية خلال المخططين الرباعيين ، لكنها لم تأخذ ابعادها الا بالوسائل اللامركزية التي تم توقعها في المخطط الخماسي .

اولا) ـ المشاركة التأسيسية :

أن المشاركة التأسيسية تمت بتدخل كبير للدولة : ـ

ـ تأسيس لجنة وطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسة بالأمر 72 ـ 58 المؤرخ في 10 نوفمبر 1972 . المتكونة من ممثلين للوزارات ، للحزب وللاتحاد العام للعمال الجزائريين هذه اللجنة ، ضمن صلاحياتها الاساسية الاستشارية هي مكلفة بدراسة واقتراح النصوص التطبيقية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

- انشاء اللجنة الوطنية العملية في سبتمبر 1973 ، يرأسها وزير العمل و التي لها صلاحيات مهمة جداً : تعديل النصوص القانونية و على الخصوص تحضير العمليات الانتخابية . و لأجل تأدية وظيفتها على أحسن وجه ، تمّ انشاء لجان عملية و لائية في 20 ديسمبر 1973.

- تنظيم الانتخابات شكل الفترة الثالثة لتدخل الدولة لاستخدام التسيير الاشتراكي للمؤسسات. تحت اشراف الحزب ، ثمّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، فان -- العملية الانتخابية عرفت مرحلتين في أول الأمر ، حملة شرح ترمي الى توعية العمال حول مفهوم التسيير الاشتراكي للمؤسسات في جويلية 1974. و كانت المرحلة الثانية للعملية الانتخابية هي اختيار الترشيحات حسب مختلف المعايير : النوعية النزاهة ، الكفاءة ، و الانخراط بالنقابة...

و هذا أدى الى تشكل قوائم أحادية التي تقدم من طرف لجنة الترشيحات. أن عدد المقاعد يمكن ان يتغير ما بين 07 الى 25 عضو حسب حجم المؤسسة.

ثانيا - هيئات التسيير الاشتراكي للمؤسسات و سيرها :

حسب هذه الاجراءات التأسيسية ، فان مختلف الهيئات و الاجهزة قد تمّ وضعها حسب الفروع.

أ - المجالس العمالية : و هما نوعان ، حسب المستوى:

- مجلس عمال الوحدة : (A T U).
- مجلس عمال المؤسسة : (A T E).

لكن مجلس عمال المؤسسة ينتخب من بين اعضاء مجالس عمال الوحدات ، وليس عن طريق المجموعة القاعدية .

ان تعدد الوحدات قد يطرح في البداية مشكل .

وفي حالة نزاع انتخابي ، فان الخلاف يوضع أمام اللجنة الانتخابية الولائية

ب ـ اللجان الدائمة ، التي هي وسائل مجلس العمال لتشجيع المشاركة العمالية . فان عددها يمكن أن يصل الى خمسة : ـ

ـ اللجنة الاقتصادية والمالية .

ـ لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية .

ـ لجنة المستخدمين والتكوين .

ـ لجنة التأديب .

ـ لجنة الصحة والأمن .

أن اللجان الثلاثة الاولى هي خاصة بمجلس العمال ، وبحجم صغير (من 3 الى 5 أعضاء) ،

وفي المقابل فان اللجنتين الأخرتين هي مقسمة بالتساوي مع المديرية .

جـ ـ مجلس المديرية ، هدفه هو تدعيم ادارة جماعية تكون ملحوظة بسيادة الدولة ، بما أنه مكون كالآتي :

ـ المدير العام

ـ نواب المدير

ـ ممثلين من مجلس عمال المؤسسة أو عمال الوحدة .

اضافة الى ذلك ، فان هذا لا ينتقص من أهمية ، الصلاحيات الواسعة المحددة في نصوص مجلس المديرية .

د ـ مجالس التنسيق للمؤسسات الاشتراكية وهي الرابع هيئة تأسيسية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات .

تهدف هذه المجالس الى تشجيع تمركز المؤسسات لنفس الفرع ، تنظيم الأعمال المشتركة ، عملية التسوية لسياستها التنموية .

ان التمثيل النقابي له بعض من الرقابة . حيث ان اللجنة الاقتصادية و المالية يجب حسب النصوص : أن تراقب بشكل دائم استعمال الأموال العمومية ، و اعداد مشاريع لتحسين المردودية ، و رقابة ابرام الأسواق . حيث أن مجلس المديرية يجب أن يوفر له كافة الاعلام . و لكن في الوقت ذاته ، فان التعريف المحدد في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من المجلس النقابي الى جمعية العمال يحاول تهميش العمل النقابي و جعله يقتصر فقط على التعاون مع مجلس المديرية . و هذا لا يلغي المناقشات و التوترات و لكنه قد يؤدي الى خطر طمس القاعدة .

و ان خطر اندماج الممثلين المنتخبين ضمن الاستراتيجية الخاصة بالمسيرين شجع ميل تمركز السلطة في أيادي عدد قليل ، بحجة تعقد مشاكل التسيير . حيث أن التجربة التطبيقية لممارسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بيّنت بشكل واضح حقيقة هذا المشكل . حيث كان التاريخ الذى تمّت فيه انطلاقة التسيير الاشتراكي للمؤسسات في بعض الشركات الوطنية يرجع للسنوات 1974 و 1975 .

(4 . 1 . 4) ـ الاتجاهات الحديثة للتخطيط في الجزائر :

ان الاصلاح السياسي الجذري يقود مرارًا الى تحليل جديد للاقتصاد السياسي ، و مثل هذا لا يعكس فقط التنظيم و التسيير للنظام الاقتصادي ، و لكن أيضا مشروع المجتمع الذي سيتم بنائه .

و فيما يتعلق بالجزائر ، فان الاصلاح الاقتصادي الذي برز في سنة 1988 بحجم التجديدات المتدخلة في النظام الاقتصادي و السياسي ، و التي امتدت الى عمق التغيرات الخاصة بعملية التنمية على المستويات السياسية ، الايديولوجية و الاجتماعية .

ان الجزائر تتوجه نحو نظام للتخطيط لا مركزي أكثر من قبل ،و قابـــل للتخلص من نقائص التوجيه الاقتصادي البيروقراطي ،و تعمل على التخفيف من الآثار السلبية الممكنة من المرور المعجل الى اقتصاد السوق .

لهذا مع اصلاح المؤسسة العمومية في فبراير 1988 ،فان النظرة الجديدة للقانون الأساسي للمؤسسة العمومية و لمكانتها في تخطيط التنمية ،أدت الى اعادة تعريف الهيئة المركزية للتخطيط ،باعادة تجديد قانونهـــا الأساسي و بانشاء المجلس الوطني للتخطيط ضمن بنية جديدة المنتسب للتخطيط ،و تم الحاقه بالوزارة الأولى و لقد تم ذلك بعد حل وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية و الغاء الوصايا في التسيير بصدور قانون الاصـــلاح في 12/01/1988 و المتعلق باستقلالية المؤسسة . و أن ظهور خطـــة المؤسسة المستقلة التي عوضت خطة المؤسسة الاشتراكية ،كانت من أهـم العناصر الأساسية لقلب النظام التقليدي للتخطيط الذي كان يسير ضمن اطار نظام سياسي متحيز لسياسة الأحادية الحزبية و كان هذا قبـــل الدستور الجديد .

ان تطور تناقضات الدوافع الاقتصادي و الاجتماعي التي صاحبت انطلاقـة الاصلاح أدت الى التحويلات التي أفرزت مجتمعاً جديداً في الجزائر بعـد أحداث أكتوبر 88 ،و قادت الى المراجعة الجذرية لدستور 1976 ،و أدخل تعديلات في المجال السياسي الجزائري و على الخصوص مناخ التحرر العميق و الاعتراف بالتعددية السياسية ،و لهذا فيكن اعتبارها كامتداد لمنطق الاصلاح .

على المستوى الاقتصادي الصرف ، فان بحث فعالية الجهاز الوطني للانتاج ظهر بكل وضوح ضمن الاصلاح حيث أن مثل هذا البحث كان مخفياً منذ أمد طويل وراء اليسر المالي ، الذي صاحب مستوى أسعار البترول التي كانت باعثة للاطمئنان .

ومع هبوط أسعار المنتوجات البترولية ، أصبح المرجع للحساب الاقتصادي وحده هو المعيار الأساسي للفعالية الاقتصادية .

حيث أن القانون رقم 88 ــ 01 المؤرخ في 1988/01/12 والمتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، يكرس هذا الاختيار " تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية ، في اطار عملية التنمية الوسيلة المفضلة لانتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال " .

لكن العودة للحساب الاقتصادي تفرض عملية التطهير الكلي لمحيط المؤسسة ووظائف التخطيط التي يجب أن لا تقترن أبداً بمصطلح الأوامر الادارية ، وبمعنى آخر ، يجب أن توضع كل الأشياء ، لكي تستطيع وسائل تأطير الاقتصاد ، والتعديل الاقتصادي (الأسعار ، الأجور ، الجباية ، التكنولوجية ، الخ ...)والتخطيط (بغيرالاوامرالادارية) أن تتحرك بشكل صحيح وأن لا تبقى استقلالية المؤسسات نظرية على مستوى القانون التجاري ، المدنى والجزائي ....

........./........

لقد تم تجديد على المستوى القانوني بتأسيس مساهمات عمومية مسيّرة عن طريق صناديق المساهمة بصفتها كعون اعتباري للدولة ، و مؤسسات مصرفية ، و تم وضع هياكل جديدة تناسب الصلاحيات المتوالية للاعوان الاقتصادية المجالس الادارية و الجمعيات العامة ، صناديق المساهمة التي تمارس الوظائف الخاصة بالوكيل المفوض للدولة صاحبة الملكية في تسيير المحافظة المالية لمساهمة الدولة بصفتها كعون اعتباري لذلك .

و ان مجالس الادارية تمارس سلطات ادارية على المؤسسات ، ان المدير العام و الهياكل الاخرى للمؤسسة تسيّر المؤسسة بكل استقلالية ، كل الابعاد السياسية و الاجتماعية الخاصة بالمؤسسة الاشتراكية التي جاء بها ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات تم التشطيب عليها من خلال التعديلات المدخلة ، و تم تجديد في النظام القانوني الجزائري ، حيث أن المؤسسة تعرف بشكل شركة مساهمة أو شركة محدودة المسؤولية ، تخضع لمميزات خاصة التي تمهد تعريف قانون الملكية الاقتصادية (ملكية الدولة للأسهم و الحصص) ، وجاء اصلاح 1988 المتعلق بالتخطيط و الذى يتركز حول الأسس التالية :

- اشراف الدولة على توجيه أعمال الأعوان الاقتصاديين و الاجتماعيين و تأطيرها ، لأجل ضبط الوتيرة الاقتصادية وضمان وحدية قيادة التنمية ، و تحقيق انسجام الأهداف .
- تحميل المسؤولية للجماعات المحلية و للمؤسسات العمومية الاقتصادية في اطار احترام المخطط .
- ادراج القطاع الخاص الوطني عمله ضمن الاشراف المخطط على التنمية .

و في هذا المجال حدد للتخطيط ثلاثة آفق دورية :

- الأهداف الاستراتيجية الطويلة الأمد ،
- التخطيط المتوسط الأمد ،
- التخطيط السنوي .

أ) فمن حيث الأهداف الاستراتيجية الطويلة الأمد ، فانها تتحدد على أساس آفاق التطور و على الخصوص المجال الاجتماعي و الاقتصادي الاستراتيجي و العلاقات الاقتصادية الدولية .

ب) و فيما يخص التخطيط الاقتصادي و الاجتماعي المتوسط الأمد ،

فانه يندرج ضمن التوجيهات العامة للأهداف الاستراتيجية الطويلة الأمد و يشكل الاداة الأساسية للاشراف علي الاقتصاد الوطني و سيره المخطط. و يتجسد على مختلف المستويات من خلال المخططات التالية :

ـ المخطط الوطني المتوسط الأمد يحدد اهداف التنمية تجاه السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، و يتضمن الخطوط الرئيسية لتنظيم الاقتصاد و التنمية الجهوية و التهيئة العمرانية و يعتبر المرجع الاساسي لاعداد المخططات علي جميع مستويات التخطيط الاخرى .

ـ مخطط الجماعات المحلية المتوسط الأمد و يتم اعداده في اطار توجيهات المخطط الوطني المتوسط الأمد و اهدافه مع المراعاة لجوانب التناسق التي تدخل ضمن تحمل المسؤولية لهذا المستوى من التخطيط لأجل ممارسة صلاحياته في ميدان التنمية العامة و في ميدان تنميته الخاصة .

ـ المخطط المتوسط الأمد للمؤسسة العمومية الاقتصادية : يتم اعداده في اطار توجيهات و أهداف المخطط الوطني المتوسط الأمد ، و يجسد استراتيجية تطور المؤسسة و تنميتها ضمن شروط التناسق و كذا الطرق و الوسائل ليتكامل عملها و نشاطها مع السير العام للاقتصاد .

و يتغير محتوي و شكل هذا المخطط حسب طبيعة المؤسسة و اهميتها .

جـ ـ أما المخطط السنوي ، فيمثل اداة للتعديلات الاجمالية للمخطط الوطني المتوسط الأمد و يحدد الدواليب الاقتصادية و التنظيمية لتعديل برامج الأعمال و أدوات ضبط الوتيرة الاقتصادية لأجل ضمان احترام مراتب الأولوية و تناسق الأهداف و شروط سير الاقتصاد الوطني بالاتصال مع المخططات المتوسطة الأمد للأجهزة اللامركزية التابعة للدولة و مخططات المؤسسات العمومية الاقتصادية .

يتم تنظيم المخططات في اطار ديموقراطي ، أما عملية تحضيرها و اعدادها فتتم ... /...

وفقا لاجراءات ملائمة تضمن المشاركة الفعالة لكل المعنيين و تحدد هذه الاجراءات بالطرق التنظيمية المطابقة لقانون الدولة و يحلل التخطيط حسب كل فرع ، السياسة الاقتصادية الملائمة و علاقاتها بتنمية الفروع الاخرى و يجب أن يضم تخطيط الفرع جميع الاعوان الاقتصاديين العموميين و الخواص المعنيين و جميع الاجهزة التشاورية أو التنسيقية القطاعية و المشتركة بين القطاعات .

أما عملية تنفيذ المخططات و متابعة التطور الاقتصادي و الاجتماعي ، فتتم على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية بواسطة عقود يرتضيها الأطراف بحرية قصد التبادل الاقتصادي في اطار أهداف المخطط الوطني و يكون هذا عن طريق مخططها المتوسط الأمد .

و على مستوى الجماعات المحلية يكون كذلك عن طريق الالتزام بمخططها المتوسط الأمد . أما على مستوى التخطيط الوطني ، فيحدد الطرق و الوسائل التي تدعم الجهاز الوطني للاحصاء المكلف بجميع المعلومات التقنية و الاقتصادية و التجارية التي تسهل اعداد المخططات و تنفيذها ثم معالجة تلك المعلومات و تحليلها .

و بصفة عامة فان التخطيط في المستقبل يتركز حول نوعين من الاستثمارات المعروفة أي الاستثمارات الاستراتيجية و الاستثمارات اللامركزية .

إن الاستثمارات الاستراتيجية تتميز بغياب المردودية المالية و يتم انجازها اما مباشرة عن طريق الخزينة ، أو بصورة غير مباشرة عن طريق مؤسسة عمومية على حساب الخزينة و على مسؤوليتها .

أما الاستثمارات اللامركزية تقوم بانجازها المؤسسات العمومية على أساس ربحية الاقتصاد الجزئي .

و في انتظار ادماج القطاع الخاص في عملية التخطيط ، فان الاستثمار اللامركزي للمؤسسة العمومية المستقلة يقدم الى لجنة التنسيق القطاعي (تتضمن ممثل عن

.../...

هيئـة التخطيط) .هذه اللجنـة في اطار أولويات الخطـة الوطنية المتوسطـة
الأمـد تكون لها السلطـة :

1 ـ في رفض الاستثمار اللامركزي الذي يعتبر غير أولوي ان لم يكن مموّل ذاتيـاً ،
لاستخدامه للموارد البنكية النادرة .

2 ـ في الطلب من مؤسسة الدولة أن تقوم باستـثمار " استراتيجـي " عديم المردودية ،
وأن الخزينـة تلتزم للأخـذ على عاتقها التمويل و تغطية خسائر التسيـير .

و فيما يخص التمويل ، فمن المهم الاشارة الى أنه بالنسبة للاستثمارات اللامركزيـة
(التي تقاد بواسطة المنفعة النقديـة فقط) فان المؤسسة العمومية (كالمؤسسـة
الخاصة) لا تستطيع استعمال الا مواردها الخاصة (اذا كانت لديها) و القـرض
المصرفـي المتفاوض فيه على أسس تجارية . و هو نفس الشيء بالنسبة لتمويـل
استخدامها الجاري . أما بالنسبـة للاستثمارات " الاستراتيجية " ، يكون انجازها
عن طريق مؤسسات الدولة من خـلال عقـد مع الخزينة التي يجب أن تأخـذ علـى
عاتقها التمويل و خسائر التسيير المحتملـة .

و آخيراً فان الدولة سوف تستمر في التزويـد المباشر للنقص في التجهيز الجماعـي
طبقـا للمهام التقليدية لتدخـل الدولة .

(4 . 2) ـ تخطيط القوى العاملة في الجزائـر

(4 . 2 . 1) ـ القوى العاملة الجزائريـة و واقع تطورهـا

(4 . 2 . 1 . 1) ـ التطور السكاني في الجزائر: يعتبر السكان ثروة ـ ـ اقتصادية و مصدر وحيد لقوة العمل وعند التطرق الى هذه المعطيات الديمغرافية يتبادر الى الذهن التطور الملحوظ لعدد السكان في الجزائـر ، وهذا ما يبينه الجدول التالـي :

جدول (4 . 9) : تطور السكان الجزائريين المقيمين — الوحدة : بالآلاف .

السنوات	1967	1969	1973	1977	1978	1980	1984	1987	1989
عدد السكان الاجمالي	12.567	13.348	15.065	17.058	17.626	18.666	20.841	22.971	24.500

المصدر : ـ سلسلة احصائية عرض 1982 ـ 1986 ، أفريل/جوان 1987 رقم 15
الديوان الوطني للاحصائيات .
ـ الجزائر بالأرقام ، الديوان الوطني للاحصائيات ، نشرة 1988
ـ أحمد هني : اقتصاد الجزائر المستقلة ، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، الجزائر 1991

كانت الجزائر تحتضن 22.971.000 نسمة يوم آخر احصاء للسكان و الذي جـرى في 20 مارس من سنة 1987 وهذا بعد ما كان عدد سكانها 12.567.000 في سنة 1967 ، أي أرتفع عدد السكان بـ 10.404.000 نسمة بنسبة أعلـى من 82 % . ثم تطور الى 24.500.000 نسمة في 1989 . وكان معـدل النمو الطبيعي للسكان قد وصل الى 3,42% سنويا في 1967 وهي أعلى نسبـة للنمو الديمغرافي في العالم ثم انخفض الى 3,16 % سنة 1984 و 2,76% سنـة 1987 .

أما عدد الولادات الحية تطور من 533.630 في سنة 1967 الـــى 782.336 في سنة 1987. أما عدد الوفيات كانت 118.044 في 1967ـــ واصبحت 120.121 في سنة 1987، مما يدل على استقرار نسبي للوفيـــات وتضاعف الولادات .الأمر الذي أدى الى الانفجار الديموغرافي، وتبعه هيكلـــة للهرم السكاني المتميز بوجود حاد للشرائح الأصغر سنـــاً. (1)

في سنة 1987، فان الذين تقل أعمارهم عن 19 يمثلون نسبة أكثـــر من 54 % من مجموع السكان ولم يوجد الا 892.380 نسبة ممن تتجـــاوز سنهم 65 سنة أي ما يعادل نسبة 9,3 % من عدد السكان .(2) وتشكـــل هذه الهيكلة عبئاً يزداد سنوياً على سوق العمل بحيث أصبحت مشكلة مناصـــب الشغل في الثمانينات من المشاكـل الرئيسية التي تواجهها الدولـة.

---

(1) : أحمد هنـني : اقتصاد الجزائر المستقلة، OPU، الجزائر 1991

(2) : المجموعـة الاحصائية السنوية للجزائر، الديوان الوطني للاحصائيات رقـــم 14/ 1990.

جدول (10.4) : تطور عدد المشتغلين بالنسبة لعدد السكان النشيطين بالجزائر

الوحدة : بالآلاف

	1967	1978	1983	1984	1985	1986	1987	1989
عدد السكان الاجمالي (1)	12.567	17.675	20.487	21.084	21.759	22.191	22.971	24.500
عدد السكان النشيطين (2)	2.275	3.471	4.284	4.454	4.593	4.794	5.082	5.891
عدد السكان المشتغلين (3)	1.748	2.830	3.576	3.714	3.812	3.956	4.138	4.700
عدد السكان العاطلين عن العمل (4)	527	641	708	740	781	838	944	1.033
معدل النشاط = (2)/(1)	18,10 %	19,63 %	20,91 %	21,12 %	21,10 %	21,60 %	22,12 %	24 %

المصدر :

- Abdelhamid Brahimi ,L'economie Algerienne'
OPU ,Alger 91 . P . 260

- EL Moudjahid N° 7 . 680 Nouvelle serie du 19/02/1990 . P.7

- المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر ، الديوان الوطني للاحصائيات رقم 14 ، نشرة 1990 . ص 46 .

- المجلة الجزائرية للعمل ، التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق ، المعهد الوطني للعمل ، عدد 19/1987 .
- ص 38 و 72

- عمرون نظيرة ، قدور أم الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال رسالة ليسانس ، معهد العلوم الاقتصادية بوهران فرع التخطيط للسنة الجامعية 1987/1988 . ص 22 .

انطلاقاً من هذا الجدول و نتيجة النمو الديموغرافي السريع فان عدد السكــان النشيطــين عرف تطوراً كبيراً و تشير اليه الأرقام أعلاه ، حيث أنه في ظـــرف 22 سنة تضاعف عدد السكان النشيطين من 2.275.000 سنة 1987 الـــى 5.891.000 سنة 1989 ورافق هذه الزيادة تطور عدد السكان المشتغلـــين الذي انتقل من 1.748.000 عامل سنة 1967 الى 4.700.000 عامـــل سنــــة 1989.

ان عدد السكان المشتغلين تطورعلى الخصوص في البناء و الأشغال العمومية الصناعية و الخدمات (بما في ذلك الادارة) بوتيرة أعلى من تلك الخاصة بالتطـور السكاني . اضافة الى ذلك فان ظاهرة التمدن التي معدلها انتقل من 31 % سنة 1967 الى 42 % سنة 1979 شجع على تطور التشغيل . حيث أن معدل الزيادة السنوية المتوسطة لسكان المدن قدر ب 5,1 % وهو أعلى من معدل الزيــــادة الديموغرافيــــــة .

ان تركيبة التشغيل حسب الأصناف الاجتماعية المهنية تبين لنا بأن 1,6% من المشتغلــين هم من الاطارات السامية ، 7,4 % من الاطارات المتوسطـــــة و 19,2 من العمال المؤهلـــين الغير الزراعيـــين (1) .

أما عدد السكان العاطلين فتزايد هـم مستمر رغــم تجنيد الدولـــــة لكل الامكانيات للتخفيض من هذا العدد كما تبـين بأن معدل النشـــــاط رغــم تطوره فبقـــي ضعيـــف.

4) 2.1.2) . عـــرض العمـــل :

من خلال الجدول الآتي ، بلغ عدد مناصب العمل التي تم انشائهـــا أثناء الفـــترة 1967 ـ 1979 حوالي 1274.000 منصب عمل ، حيـــث أن هذه الفـــترة عرفـــت خلق مناصب عمـــل كثيرة مقارنة بالسنوات التي تليهـا

A bdelhamid Brahimi , l'economie Algerienne op. cit p 260(1)

جـــدول (11.4) :

...000/000

حركة انشاء مناصب الشغل حسب الفترات : (1967-1979) ، (1980-1985) ، (1986-1990) (خارج برنامج تشغيل الشباب)

	1979-1967	1985-1980	1986	1987	1988	1989	1990	1990 - 1986
الصناعـــــــــــة	278.000	105.700	8000	9000	5000	5000		28000
البناء والأشغـــــال العموميــــة	366.000	221.000	1000	2000	11000	6000	25000	89000
الخدمــــــات	225.000	183.000	3000	16000	13000	7000		
الادارة	309.000	285.000	45000	36000	32000	30000	30000	173.000
الزراعــــــــة	95.000	30.000	12000	1000	—	7000	—	20.000
المجمـــــــوع	1274.000	824.700	74.000	64000	61000	56000	55.000	310.000

المصـــــدر :

Abdelhamid Brahimi, l'économie Algerienne,
o.p.u, Alger 1991 . P.453

- Series Statistiques Retrospective 1962 - 1986
Avril-Juin 1987 N° 15 O.N.S

وهي الفترة التي قامت فيها المخططات : الثلاثي والرباعيين وتميزت باقامة استثمارات جديدة لاعادة بناء الاقتصاد المغرب .

أما بالنسبة للفترة 1980- 1985 يلاحظ كما يتبين من الجدول انشاء 824700 منصب عمل ، التي تمثل في معدل انشاء 137450 منصب عمل سنويا بينما في الفترة 1986-1990 تتميز بحركة الانشاء مناصب عمل ، تميل نحو الانخفاض . حيث يلاحظ بأن مناصب العمل التي تم انشائها انتقلت من 74000 منصب عمل في سنة 1986 الى 64000 منصب عمل في سنة 1987 ، والى 61000 منصب عمل في سنة 1988 ، والى 59000 منصب عمل في سنة 1989 ، والى 55000 منصب عمل في سنة 1990 . في حين تجدر الاشارة الى برنامج تشغيل الشباب الذي تم اعداده في 1987 وبدأ في 1988 ، ساعد على انشاء 43000 منصب شغل دائم 63000 منصب شغل مؤقت خلال السنوات 1988 و 1989 ، و 50000 منصب شغل دائم في سنة 1990 ان دمج مناصب الشغل الدائمة التي تم انشائها للشباب فيما بين 1988 ، 1990 فان الجدول يعطي مجموع 403000 منصب عمل دائم التي انشئت فيما بين 1986 و 1990 والتي بنسبة 49 % من مناصب العمل التي انشئت ما بين 1980 و 1985 والتي تمثل حوالي 80.600 منصب عمل ينشأ بالمتوسط في السنة ومن جهة أخرى فان الجدول يبين بان مساهمة مختلف القطاعات في خلق مناصب العمل يضع الادارة على رأس الهرم بـ 173000 منصب عمل الذي تمّ انشائه ، أي بنسبة 55,8 % من مجموع مناصب العمل التي أنشئت خلال الفترة المعتبرة ان قطاع البناء والاشغال العمومية الذى عرف قديما كموفر قوى لمناصب العمل لم يتمكن من المساهمة الا بـ 5,8 % من مناصب العمل الاجمالية التي انشئت فيما بين 1986 ، 1990 مقابل 27 % المسجلة في الفترة 1980- 1985

أن القطاع الصناعي ، والخدمات والبناء والاشغال العمومية بالاجماع لم تستطع توفير الا 89.000 منصب عمل جديد ، أي بنسبة 28,7 % من مجموع مناصب العمل التي تم انشائها ما بين 1986 و 1990 مقابل 509.700 منصب عمل جديد ، أي بنسبة 61,8 % من مناصب العمل الاجمالية التي تم انشائها ما بين 1980 و 1985 .

أن هذه الارقام تبين انحطاط حالة التشغيل خلال هذه السنوات الاخيرة التي تعكس التدهور الاقتصادي الذي يحل بالجزائر .

وبما أن القطاع العام هو الهيكل الاساسي الذى يعتمد علية الجهاز الاقتصادي بأ كمله في الجزائر ، وله الدور القيادي لهذا توجد النسبة الكبيرة من مناصب الشغل التي تخلق في هذا القطاع ، حيث كانت نسبة مساهمته في الفترة من 1967 الى 1983 تقدر ب 82,9% أى بما يعادل 1.510.907 منصب عمل (1).

أما في سنة 1985 فكانت نسبة مساهمة القطاع العام ب 75,8% من اجمالي انشاء مناصب العمل ، ثم في سنة 1986 أصبحت 70,4% (2) وفي سنة 1987 انتقلت تلك النسبة الى 65% (3) .

التشغيل في القطاع الخاص :

نظراً لصعوبة الحصول على احصائيات حقيقية حول القطاع الخاص ، فانه لا يكون في الاستطاع الوقوف على الوضعية الحقيقية له في الجزائر . لكن من المعلوم أن الدور المحرك والقيادي في اقتصادنا هو لقطاع العام بينما دور القطاع الخاص مكمل للقطاع العام . وفيما يخص العمالة في القطاع الخاص لها ثقل معتبر ومن خلال الجدول أدناه يتبين أن التطور الواضح لمناصب الشغل التي أنشئت في القطاع الخاص من سنة 1967 الى سنة 1983 والتي تتوزع كالآتي :

---

(1) : Aomar Mouffok : l'emploi en Algerie (Evolution du 1967 à 1983), La revue du CENEAP, N° 7 Alger 1986 . P 141

(2) : المجموعة الاحصائيات السنوية للجزائر ، الديوان الوطني للاحصائيات رقم 14 نشرة 1990 . P.49

(3) Statistiques " situation du l'emploi 1986 " les collections de statistiques : N° 5, O.N.S.

جدول (4 ، 12) تطور إنشاء مناصب العمل في القطاع الخاص من 1967 الى 1983 .

فروع النشاط	بعد إنشاء مناصب العمل	
	بالأعداد المطلقة	بالنسب المئوية %
الزراعة	31.408	10,1
الصناعة	51.099	16,4
البناء والأشغال العمومية	145.563	47
تجارة وخدمات	21.870	7,1
نقل ومواصلات	60.073	19,4
ادارة	-	
مجموع	310.093	100

المصدر : Aomar Nouffok : l'emploi en Algerie (EVOLUTION de 1967 à 1983) la revue du CE.N.E.AP, N° 7 Alger 1986. P. 141

حيث أن القطاع الخاص ساهم في الفترة ما بين 1967 - 1983 بنسبة 17 % من إجمالي المناصب التي ساهمت في انشائها كافة القطاعات الموجودة بالبلاد في الفترة المذكورة أعلاه .

وفي سنة 1985 ، فإن القطاع الخاص وفر عدد من مناصب الشغل بنسبة 24,2 % ثم في سنة 1986 انتقلت تلك النسبة الى 23,6 % (1) .

وفي سنة 1987 كان عدد مناصب العمل التي وفرها القطاع الخاص تقدر بـ 1.432.668 منصب عمل ، التي تمثل نسبة 34,5 % من اجمالي مناصب العمل التي شاركت في إنشائها كل القطاعات الموجودة في تلك الفترة . (2)

أنه بالامكان الوقوف في سنة 1986 لتبيان نسبة العمالة في القطاع الخاص حسب الفروع الاقتصادية الغير زراعية :

---

(1) : Statistiques" Situation de l'emploi 1986 " OP.CIT P 13, 14

(2) : المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر : الديوان الوطني للاحصائيات : رقم 44 نشرة 1990 ص 49 .

جدول (4، 13) : نسبة العمالة في القطاع الخاص حسب الفروع الإقتصادية الغير زراعية .

القطاعات	الصناعة	البناء و الأشغال العمومية	النقل	التجارة و الخدمات	الحصة في المجموع
النسبة المئوية %	21,8	24,7	46,2	53,6	23,6

المصدر : Statistiques" Situation de l'emploi 1986 " collections de Statistiques, N° 5, O. N. S. P.14;

يتبين من الجدول أعلاه أن نسبة المساهمة تتركز بشكل كبير في التجارة و الخدمات و النقل مقارنة بالفروع الاقتصادية الأخرى .

و فيما يتعلق بالتشغيل النسوي في القطاع الخاص ، فمثلت النساء المشتغلات سنة 1985 نسبة 14,1 % من مجموع اليد العاملة المشتغلة في هذا القطاع حيث تتركز النسبة الكبيرة منهن في فرع النسيج .

و من الملاحظ أن الفئات المهنية التي يشغلها القطاع الخاص تتكون من يد عاملة غير مؤهلة أو ذوي تأهيل ضئيل و بأجور منخفضة تقل عن الحد الأدنى للأجر أحيانا ، في حين نجده يدفع أجور مرتفعة لجلب اليد العاملة المؤهلة .

هكذا يظهر أنه رغم الجانب الايجابي للقطاع الخاص المتمثل في امتصاص جزء من البطالة الا أنه يأخذ من القطاع العام فرصة تشغيل اليد العاملة المؤهلة التي تكونت على عاتق الدولة (1) .

و الجدول التالي يبين أن الفئة الأسرع في وتيرة النمو هي فئة العمال غير المؤهلين .

---

(1) : عبد اللطيف بن أشنهو : التجربة الجزائرية في التخطيط و التنمية 1962-1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1982 ، ص 176 .

جدول (4 - 14) : نسبة المؤهلات في القطاع الخاص سنة 1986

مستوى التأهيل	النسبة المئوية من العمال المشتغلين في القطاع
اطارات سامية	4,7 %
تقنيين سامين	1,3 %
تقنيين و أعوان مؤهلين	3,9 %
عمال مؤهلين وعمال مؤهلين جداً	6,7 %
عمال مؤهلين آخرين	40,0 %
عمال بدون تأهيل	41,5 %
عمال التدريب المهني	1,9 %
المجموع	100 %

المصدر : Statistiques "situation de l'emploi 1986" OP.cit P15 -

كانت نسبة العمال المشتغلين في القطاع الخاص تمثل بالمتوسط نسبة 41 % (1) في الفترة من 1982 الى سنة 1984 : حيث بلغ عددهم في سنة 1985 الى 489 • 640 • 1 عامل أي بنسبة 42,3 % من اجمالي المشتغلين ضمن كافة القطاعات القانونية في تلك الفترة (2) أما بالنسبة لسنة 1987 اصبح عددهم 668 • 432 • 1 عامل أي بنسبة 34,5 % من مجموع المشتغلين في كافة القطاعات القانونية (3) •

---

(1) : عمرين نظيرة ، قدور آم الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال نفس المرجع السابق . P23

(2) : Statistiques "situation de l'emploi 1986" OP.cit P 42 -

(3) : المجموعة الاحصائية للجزائر . الديوان الوطني للاحصائيات رقم 14 نشرة 1990 . P 49

(3.1.2.4) طلب العمـــل ، ان اكثر المتقدمين الى مكاتب اليد العاملة هم شبـــاب ،حيث ان أغلبية طالبين العمل تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 25 سنة حيـــث بلغ عددهم 312.795 شخص سنة 1985 و يمثلـون بذلك نسبة 71,9 ٪ مـن، مجموع الاشخاص الذين يبحثـون عن العمـل (اى 435.045 شخص) وذلك مـا سيوضحه الجدول التـالي : ـ

جدول (15.4): بنية النشيطـون العاطلـون (STR) حسب فئـات العمـر لسنة 1985.

العمـر	العاطلون الذين سبق لهم ان اشتغلـوا (STR -1)	العاطلون الذين لم يسبق لهم ان اشتغلوا (STR -2)	المجمـوع
19_15	15289	166626	181.906
24_20	48036	82853	130.886
29_25	40884	16217	57.101
34_30	18291	3746	22.037
39_35	12284	——	12,284
44_40	8676	——	8676
49_45	2178	——	9178
54_50	7512	462	7974
59_55	3060	——	3060
64_60	1940	——	1,940
المجموع	165.141	269.904	435.045

المصدر : هذا الجدول تم بنـائه على اساس المعطيات الموجـودة في المرجـع التالي : Statistiques (Situation de l'emploi - 1986) OP.CIT P 31,34

ولعل الاسر يكون اشد وطأاً اذا كان هؤلاء الشباب يحاولون الدخول لأول مرة في الحياة العملية . بالفعل ، لقد قدرت فئة العاطلين دون ممارسة عمل من قبل بـ 880 270 شخص أي بنسبة 86,6 ٪ من عدد الشباب الذين يبحثون عن عمل (1) . أما الميزة الثانية فهي عدم التأهيل وهي تخص الشباب الباحثين عن أول شغل لهم بنسبة 39,41 ٪ للذين سنهم أقل من 25 سنة . أما الطلب النسوي فنجده مازال ضعيفاً لا شنه يمثل سوى 3,9 ٪ من إجمالي الطلب على العمل الذي يقدر 000 17 شخص سنة 1985 . و يتركز العمل النسوي في القطاعات ذات الطابع الاداري والخدمي مثل التعليم و الصحة (2) .

فيما يخص الفئة العمرية 15 - 24 سنه ، فان عدد طالبي العمل ازداد خلال الفترة 1966 - 1977 (اي بين التعدادين) بمقدار 2606 شخص بانتقاله من 559 54 ذ طالب عمل سنة 1966 (التي تضم 110.583 طالب الشغل سبق لهم العمل و 974 243 طالب الشغل لم يسبق لهم العمل .) الى 165 357 طالب عمل سنه 1977 (التي منها 82950 طالب شغل سبق لهم العمل مقابل 274215 طالب شغل لم يسبق لهم العمل . حيث يلاحظ ان عدد طالبين العمل و سبق لهم ان اشتغلوا فقد انخفض من 110583 طالب عمل الى 82950 طالب عمل ، لكن عدد طالبين الشغل ولم يسبق لهم العمل ارتفع بـ 30241 طالب شغل .

---

(1) المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والافاق) ، المعهد الوطني للعمل ، عدد 19 / 1987 ، ص 34 .

(2) مجلة العمل الجزائرية (التشغيل النسوي) مافشة قادري ، وزارة التكوين المهني و العمل عدد 18 لسنة 1987 ص 78 .

وعلى مستوى آخر ، لوحظ اعادة هيكلة نوعية لطلب العمل المسجل في مكاتب اليد العاملة ، تدل المعطيات الخاصة بطلبات العمل الغير ملبسات ان هذه الطلبات قد تضاعفت على المستوى الاجمالي بـ 1,45 فيما بين الفترة 1979 و 1985 وفي الوقت ذاته تضاعفت طلبات العمل الغير ملبات من مستوى اطار وتقني و اعوان التحكم وفق معامل يقدر بـ 7,37 % لهذا ، من الضروري التأكيد على هذه النزعة (1).

بينما حسب المناطق نجد ان القوى العاملة في المناطق الريفية تشكل النسبة الكبرى من طالبين العمل بـ 373920 شخصاً بنسبة 68,65 % من اجمالي الباحثين عن العمل بينما في المدينة فكان عدد الباحثين عن العمل 540 171 باحث عن العمل بنسبة 31,45 من اجمالي الباحثين عن الشغل .(2)

لوحظ فيما بين الفترة 1974 و 1980 :- إنخفاض ملموس لمستوى طلب العمل، لقد سجل معدل سنوي يقدر بـ 123.330 طلب عمل فيما بين 1974 و 1980 مقابل 233 228 طلب عمل خلال الفترة 1971 / 1973.

ان طلب العمل المسجل من قبل مكاتب اليد العاملة يشتمل اساساً على قوى عاملة ضعيفة التأهيل و الناجمة عن النزوح الريفي .

و خلال الفترة 1981 - 1984 ، سجلت مصالح التشغيل معدلاً سنوياً لطلبات العمل قدره 943 157 طلب عمل .

---

(1) المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع و الافاق) ، المرجع المذكور سابقا ص 43 ، 44 .

(2) عمرون نظيرة و قدور أم الجيلالي ، وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال ، مرجع مذكور سابقا ص 28 ـ 29.

وفي 1989 كان حوالي 83 ٪ من الاشخاص الذين هم في البحث عن

شغل ، يمثلون الفئة التي تقل اعمارهم عن 30 سنة . حيث ان بنيتهم حسب

فئة الاعمار تكون :-

7ر30 ٪ تمثل الفئة العمرية (16 - 19 سنة) .

8ر32 ٪ تمثل الفئة العمرية (20 - 24 سنة)

1ر19 ٪ تمثل الفئة العمرية (25 - 29 سنة)

كما يتبين من خلال الجدول الذى سوف يأتي فيما يلحق .

اما هذا التوزيع للسكان ، حسب مستوى التعليم ، يلاحظ بان هذا

لا يزال ضعيفا و يستمر دائماً كمعوق لادماجهم في عالم الشغل .

حيث يوجد 20 ٪ من العاطلين عن العمل هم أميون ، و 28 ٪ -

من ذوي المستوى الإبتدائي ، 34 ٪ لديهم مستوى التعليم المتوسط ،

و 15 ٪ ممن تابعوا دراستهم حتى المستوى الثانوي و ما يقارب 3 ٪ لديهم

مستوى التعليم العالي (1) .

---

(1) El Moudjahid(selon l'ONS 1.033.000 chômeurs : N°7 680 en 1989) Nouvelle serie le 19/02/1990.P.7. le quotidien

جدول (16.4) بنسبة عدد الباحثين عن العمل حسب الفئة العمرية لسنة 1989 .

الفئة العمرية	عدد الباحثين عن العمل	النسبة المئوية %
19 – 15	317 300	30,71
24 – 20	339 300	32,84
29 – 25	197 400	19,11
34 – 30	68 800	06,66
39 – 35	42 500	04,11
44 – 40	26 100	02,53
49 – 45	16 600	01,61
55 – 50	13 800	01,34
59 – 55	09 000	00,87
64 – 60	02 300	00,22
المجموع	1 033 100	100

المصدر :
El Moudjahid (Selon l'ons 63 % de chômage chez les 15-19 ans),
N° 7.681- Nouvelle Serie le 20/02/1990.
Page 1 le quotidien.

(1) مصـــادر طلب العمـــل :

يعتبر التحليل الديموغرافي و تنبؤات تطور السكان نقطة البداية لتحديد الحجم الكلي للقوى العاملة و هذا بمعرفة هيكل السكان في سن العمل و معدل التوظيف للذكور و الانـاث و كـذلك معرفة العرض من اجهزة التعليم و التدريب بالمؤسسات و الشركات و من الذين اتموا خدمتهم الوطنية و العرض من الذين هم في البطالـة و كذلك العرض من المهاجرين الى داخـــل البـــلاد .

(2) وضعيـــة اليد العاملة المتاحـة :

في سنـــة 1977 لـــوحظ ان هناك عجـــزاً كبيـراً بالنسبـة لليـــد المؤهلـــة حسب الاحتياجـات الحقيقية للبـــلاد ، حيث قـــدر هـــذا العجـــز بـ 7590 فيمـا يخص الاطارات ، و بـ 130 27 فيما يتعلـــق بالتقنيـــين الســـامين ، و أعلى عجز فكان بالنسبة للعمال المؤهلين والغير المدربين 000 53 حيـــث كانت نسبتهم سوى 8,21 % ، بينما كانت نسبة العمـال المتخصصين والعمـال اليدويين تبلغ 54,81 % (1)

---

(1) عمرون نظيرة ، وقدوم أم الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال مرجع مذكور سابقا ص23.

وعرفت العشرية (1970 — 1980) ، فيما يخص خلق مناصب العمل ، تجاوزاً للأهداف ، حيث كان عدد مناصب الشغل 000 720 1 سنة 1966 وبلغ رقماً معتبراً في سنة 1978 هو 000 830 2 أي أن التزايد بلغ 64,5 % الا أن هدف التشغيل الكامل لم يتحقق اجماليا بالنظر الى الشباب الذين تتراوح أعمارهم مابين 15 و20 سنة ، حيث نجد أن 000 100 1 شخص من بينهم لا زالو يبحثون عن تكوين وتشغيل . والجداول التالية تبيّن ، بأن نسبة تغطية الحاجيات خلال المخطط الخماسي الأول (1980 — 1985) قد بلغت حوالي 63 % ثم أرتفعت خلال المخطط الخماسي الثاني . (1)

جدول (4٠17) : مطابقة احتياجات التشغيل / الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين . الأعداد المجمعة لفترة المخطط (1980—1985) .

مستوى التأهيل	الاحتياج منها	المتكون منها	الفـــرق	نسبة تغطية الحاجيات
الاطارات السامية	67 000	48 500	-18 500	% 72,4
تقنيون سامـــون	78 000	52 900	-25 100	% 67,8
تقنيـــون	102 000	91 700	-10 300	% 89,9
عمال مؤهلون و عمال مؤهلون جداً	403 000	213 800	-189 200	% 53,0
المجمـــــوع	650.000	406.900	-243 100	% 62,6

المصدر : المجلة الجزائرية للعمل (مساهمة لدراسة المطابقة بين التشغيل والتكوين) الوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية ، عدد 19/1987 ، المعهد الوطني للعمل ، ص 123 .

---

(1) : المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) ، مرجع سبق ذكره سابقا ، ص 116 .

جدول (4 . 18) : مطابقة حاجيات التشغيل / الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين التوقعات الأولية مجمعة بالنسبة لفترة المخطط (1985 - 1989) .

مستوى التأهيل	الاحتياج منها	المتكون منها	الفـــرق	نسبة تغطية الحاجيات
الإطارات السامية	83 .800	77.000	6 800-	% 92,0
تقنيين ساميين	174.200	83. 000	91 200-	% 47,6
تقنيين . . .	164.200	152.000	12 200-	% 92,5
عمال مؤهلين و مؤهلين جدا	425.800	408.000	17 800-	% 95,8
اليد العاملة المؤهلة	848.000	720.000	128.000-	% 85

المصدر : التقرير العام للمخطط الخماسي (1985-1989) ص 34 .

تشير مقارنة مناصب العمل الموفرة حقيقياً خلال السنتان الأوليتان من المخطط الخماسي الثاني مع الدفعات المتخرجة من المنظومة التربوية أن نسبة المستوى التأهيلي من الاطارات السامية يتجاوز اجمالياً الحلقة في المئة (100 %) .

لهذا السبب تتوافق النزعة الملاحظة على مستوى عدم توازن طلب / عرض العمل مع الاحساس ببروز بطالة ذوى الشهادات . (1)

(1): I BID

جدول (19.4) : مناصب العمل الموفرة حقيقياً خلال السنتان الأولتان من المخطط الخماسي الثاني مع الدفعات المتخرجة من المنظومة التربوية .

مستوى التأهيل	مجموع الاحتياجات 1987/1985	مجموع المكونين 1987/1985	الفرق	نسبة تغطية الحاجيات %
الاطارات السامية	43.100	46.200	3.100+	107
تقنيين سامين	74.700	68.000	6.700-	91
تقنيين ...	81.500	60.800	20.700-	75
عمال مؤهلين وعمال مؤهلين جداً.	215.300	125.200	63.100-	71
المجموع		327.200	87.400-	78

المصدر : المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) مرجع مذكور سابقاً ص 125 .

في 1980 كانت نسبة اليد العاملة المؤهلة 34,50 % مقابل 65,50 % اليد العاملة الغير مؤهلة ، ويتسم توزيع اليد العاملة المؤهلة بعدم التوازن على المستوى الجغرافي وكذا على مستوى القطاعات .يحتفظ القطاع الصناعي وكذا قطاع الادارة بأهم نسبة من اليد العاملة المؤهلة (على التوالي 20,64% و 65 %) .
أما القطاعات الأخرى ، فإنها تشهد بالمقابل أوضاعاً غير متوازية لاسيما فيما يتعلق بالزراعة التي لا تعتمد إلا على 5,7 % من اليد العاملة المؤهلة وعلى 94,39 % من اليد العاملة الغير مؤهلة .
ويتسم الهيكل الوطني للتأهيل هو الآخر بعدم التوازن من مستوى إلى آخر ، بمثل الاطارات 2,2 % والتقنيون السامون 3,2 % والتقنيون وأعوان التحكم 7,8 % وأخيراً العمال المؤهلون والعمال ذوى التأهيل العالي 21,2 % (1) .

---

(1) : نفس المرجع السابق ص 118 .

وفي سنة 1981 سجل 130032 طلب عمل منها 97524 طلب عمل أي بنسبة 75 % من طلبات العمل الكلية للغير المؤهلين (1) وهذا ما يفسر في هذه السنة والسنوات التي سبقتها ارتفاع نسبة اليد العاملة في قطاع الزراعة وقطاع البناء والأشغال العمومية اللذان يعتمد العمل فيهما على مؤهلات بسيطة وبالتالي نقص اليد العاملة المؤهلة في القطاعات الأخرى خاصة في الصناعة.

لكن على العموم حالياً اليد العاملة تعرف مستوى تأهيل أعلى بالمقارنة بالعشرية الماضية فان الخطة الخمسية الأولى (1980-1984) الموضوعة باسم " تحسين التأطير والانتاجية " هذه الخطة تميزت بزيادة في اليد العاملة المؤهلة من نسبة 34 % من جملة حجم اليد العاملة سنة 1.980 الى 42,1 % سنة 1984 الى 45 % سنة 1985. ونجد في سنة 1984 على سبيل المثال أن نسبة اليد العاملة المؤهلة في قطاع الصناعة والادارة والزراعة على التوالي 71 % ، 74 % ، 9,7 % (2) هكذا يظهر أن الزراعة يبقى لديها حتى الآن نقص في التأطير بينما الصناعة والادارة تعرفان معدلات تأهيل أكثر علواً وحسب الديوان الوطني للاحصائيات ودائما في نفس السنة فان 77,8 % من السكان المقيمين العاملين البالغ عددهم 4.459.000 ساكن ليس لهم تأهيل ،هذا الرقم لا يفاجئ لا سيما عندما نعلم بأن حسب نفس المصادر ولنفس الفترة هنالك 45,4 % أميين من بين العاملين (3) ،حقيقة أن العمال هم غالباً ما يواجهون عند سيرورة الانتاج للتكنولوجيات التي تتطلب منهم مقدرة كبيرة للتكيف واستعاب المهارة للسيطرة بدقة على ادارة الانتاج وهذا يفسر جلياً ضعف الانتاجية. أما في الخطة الخماسية الثانية ،فكانت نسبة اليد العاملة المؤهلة سنة 1985 ،وسنة 1989 في الفروع الاقتصادية كالتالي :

---

(1) : عمرون نظيرة ،وقدور أم الجيلالي ،وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال ،مرجع مذكور سابقا ص 31.

(2) : المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) ،مرجع مذكور سابقا ص 100.

(3) وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال مرجع مذكور أعلاه ونفس الصفحة السابقة.

جدول (20.4) : نسبة اليد العاملة المؤهلة سنة 1985 ، وسنة 1989 في الفروع الاقتصادية .

الفروع الاقتصادية	1985	1989
- الزراعة	9,7 %	18,4 %
- الصناعة	74,0 %	75,6 %
- البناء والأشغال العمومية والمياه	34,2 %	47,9 "
- خدمات	35,9 "	46,8 "
- ادارة	71,8 "	75,8 "
المجموع	42,1 %	51,7 %

المصدر : التقرير العام للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) ص33

هكذا يتبين أن نسبة اليد العاملة المؤهلة في قطاع الزراعة ارتفعت بمعدل الضعف من سنة 1985 الى 1989 رغم هذا ما زالت ضعيفة بالنسبة للقطاعات الأخرى التي تطورت فيها أيضا هذه النسبة.

(3) - التشغيل النسوي :

مما لا شك فيه أن الجزائر تملك أقل نسبة تشغيل نسوي في العالم مع أن النساء تشكل أكثر من نصف عدد السكان (حسب التعداد الوطني الأول) ، يعود ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي الى أسباب اجتماعية وثقافية . ويبقى القطاع الذي يتركز فيه عدد كبير من النساء هو القطاع الغير مهيكل من الخياطة وعمل منزلي ... في حين أن الاحصائيات حوله مجهولة .

.../...

لكن ابتداء من العشرية الأخيرة أخذت مشاركة المرأة في العمل تزداد ، عمومـــا نجد أعلى نسبة مشاركة هي لدى الفئة العمرية 20-24 سنة كما يبينه الجدول ـــــ التالي الخاص بتطور بنية النساء المشتغلات في سنة 1977 وسنة 1982 :

جدول (4 • 21) : تطور بنية النساء المشتغلات في 1977 و1982 •
الوحدة بالنسب المئويـــة •

السنة / فئات السن	أقل من 20 سنة	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 وأكثر
1977	10.38	24.76	19.00	9.08	7.27	7.67	6.39	4.59	9.72
1982	3.09	31.10	17.90	11.73	6.22	7.13	6.29	5.22	5.80

المصدر : سلسلة احصائيات رقم 3 أبريل / جوان 1984 ، الديوان الوطني للاحصائيات ص 40 •

تشير الاحصائيات الى أن خلال الفترة 1977/1982 ارتفع نمو التشغيل النسوي الى 77 ٪ • حيث تقدر نسبة تزايد عدد المشتغلات في الوسط الحضري بـــين 1977 و 1982 بما يعادل 81 ٪ • ورغم ذلك التزايد ، فان مساهمة المـــرأة الجزائرية في النشاط الاقتصادي لا تزال هامشية . في حين بتعميم التعليم وتحسين الظروف الاجتماعية ، سجل تطوراً ملحوظاً في المستوى الثقافي ، الشيء الذي أثــر على التشغيل النسوي ، وجعل الاحتياج الى العمل يشغل اهتمام المـــرأة الجـــزائـــرية •

وفي ما يخص بنية النشاط النسوي حسب الحالة العائلية لسنة 1982 فتشكل العازبات نسبة 51,5 ٪ من مجموع المشتغلات أما نسبة المتزوجات 27,2 ٪ و نسبة الأرامل و المطلقات و المنفصلات 21,3 ٪ . (1) وفي سنة 1985 أصبحت العازبات المطلقات و المنفصلات ــــ تشكل المساهمة الكبرى في النشاط الاقتصادي حيث كانت تمثل 73 ٪ من مجموع المشتغلات مقابل 27 ٪ من المتزوجات. أما الميزة ــــ الثانية التي لها أثر على النشاط النسوي و هي تتمثل في المستوى الثقافي . في الحقيقة فانه مهما تكون الحالة العائلية ،فان النشاط النسوي يكون أكثر ديناميكية كلما كان المستوى الثقافي مرتفع . ما يقارب 80 ٪ من النساء المشتغلات هن ممن دخلوا المؤسسات الدراسية : 28 ٪ منهن تابعوا التعليم المتوسط ،32 ٪ منهن تابعوا التعليم الثانوي و 6,4 ٪ منهن تابعوا التعليم العالي . (2) .

---

(1) : سلسلة احصائيات رقم 3 أبريل /جوان ،الديوان الوطني للاحصائيات الجزائر 1984 ص 37 و 39 .

(2) : Situation de l'emploi, colléctions de statistiques N° 5, ONS. Alger 1986. P 16

عند تعداد السكان لعام 1977 كان هناك 138234 امرأة تشتغل فكن يمثلون 6 % من مجموع السكان المشتغلين وانتقل ذلك العدد الى 787 244 امرأة مشتغلة عام 1982 (1) ثم انتقل الى 326 000 امرأة مشتغلة في عام 1985 أي 8,4 % من اجمالي السكان المشتغلين.أما معدل النشاط النسوي فبقي ضعيفا رغم تزايد التشغيل النسوي وهو يبلغ في اقصاه 15 % في الفئة العمرية 25 ـ 29 سنة، ثم ينخفض ابتداء من العمر 30 سنة ليصل الى معدل 7,6 % عند العمر 50 سنة، وهذا الانخفاض يمكن تفسيره بأنه يعود للقيود العائلية المتمثلة في ظاهرة الزواج والولادة اللتان تعتبران كبح للنشاط النسوي، وفي خلال الفترة 1977 ـ 1985 سجل تزايد في عدد المشتغلات يقدر ب 766 187 امرأة منها نسبة 83,7 % في الحضر والنسبة الباقية في الريف، أي أن النشاط النسوي هو قبل كل شيء حضري.أما فيما يخص فئة المشتغلات جزئيا والتي لا تقل أهمية عن سابقتها فقد تطورت من 42 000 في سنة 1977 الى 180 000 في سنة 1985.حيث أن نسبتها تمثل 34 % من العدد الاجمالي للمشتغلات (2)

وفي سنة 1987 أصبح عدد النساء المستغلات هو 654 361 امرأة أي 8,82 % من مجموع المشتغلين منها 081 345 امرأة مشتغلة بالحضر مقابل 574 16 امرأة مشتغلة بالريف، أما نسبة التشغيل بالقطاع العام فبلغت 87,5 % من اجمالي المشتغلين (3)

أما عدد الباحثات عن الشغل انتقل من 310 23 امرأة سنة 1977 (4).الى 17000 امرأة سنة 1985 (5).ومما تجدر الاشارة اليه توجد 4 ملايين امرأة يتراوح اعمارهن بين 16 و 64 سنة في بيوتهن دون ممارسة عمل مأجور (6).

---

(1) الديوان الوطني للاحصائيات رقم 3 أبريل/جوان 1984 ص 37

(2) Situation de l'emploi 1986 OP.cit P 17

(3) المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر رقم 14، الديوان الوطني للاحصائيات، الجزائر 1990 ص 47 و 48

(4) L'Algerie en quelques chiffres, M P A T. Alger 1 979 . P . 8

(5) Situation de l'emploi 1986, OP.cit P 18

(6) Revue Algerienne du travail (Situation de l'emploi et perspectives), A.MOKKADEM, N° 19 Decembre 1987, Institut National du travail P.39

وفي الفترة 1977 ـ 1985 ،فان اشغال النساء تطور خارج القطاع الانتاجي ،اذ أنه يلاحظ انخفاض من حيث القيمة النسبية لتشغيل النساء في غالبية فروع نشاط القطاع الانتاجي ،حيث أن هذه النسبة في القطاع الصناعي انتقلت من 17,4 ٪ في سنة 1977 الى 12 ٪ في سنة 1985 وضمن القطاع الزراعي انتقلت من 6,5 ٪ في سنة 1977 الى 3,7 ٪ في سنة 1985

أن معظم النساء المشتغلات يتركزون في القطاع الخدمي وعلى الخصوص ضمن ما يدعى بالمهن النسوية الحقيقة في سنة 1985 ،فان قطاع الخدمات (الادارة ،التعليم ، والصحة) يمثل نسبة 75,8 ٪ من التشغيل النسوي مقابل نسبة 64 ٪ فقط في سنة 1977 ،الشيء الذى يفسّر تغيير جذري لبنية التشغيل النسوي فمن بين 000 326 امرأة مشتغلة سنة 1985 يوجد منهنّ 000 119 مدرسات أي بنسبة 37 ٪ و 48000 موظفة ضمن القطاع الصحي أي بنسبة 15 ٪ و 100 79 ضمن الادارة أي بنسبة 24 ٪. لهذا فانه من خلال الفترة 1977 ـ 1985 يسجل بالتعبير النسبيّ تطور ملحوظ للقطاع الخدمي على حساب القطاعات الأخرى الانتاجية.ومن حيث توزيع النساء المشتغلات حسب القطاعات القانونية ،فان القطاع العام يعتبر الأكثر جذباً لتشغيل النساء ،حيث أنه تضمن في سنة 1985 نسبة 86 ٪ من مجموع المشتغلات مقابل 78,7 ٪ في سنة 1977 (1) حيث يتضمن هذا القطاع 000 84 منهن مدرسات في التعليم الأساسي أي 36,8 ٪ من سلك التعليم ، 000 83 منهن موظفة أي 18,4 ٪ من مجموع الموظفين (تمثل 20,3 ٪ من مجموع موظفين القطاع العام بما في ذلك الاداق) 000 50 شغالات أي 10,4 ٪ من مجموع العمال الغير مؤهلين (11,1 ٪ من العمال بدون تأهيل في القطاع العام) ، 000 44 منهن اطارات متوسطة لا سيما في السلك الشبه طبي أي 17,8 ٪ من مجموع الاطارات المتوسطة .

(I): Situation de l'emploi 1986, OP . CIT P 16, 17 ;

32 000 منهن عاملات (النسيج ، الصناعات الزراعية ، الغذائية ، الالكترونية ...) ؛
19 000 منهن اطارات سامية (مع اعتبار اساتذة التعليم الثانوي والعالي) أي
14,5 % من مجموع الاطارات السامية. (1)
ان تطور بنية الكفاءات للنساء المشتغلات هو جد ايجابي وفعلا فان حصة الأيدي
العاملة المؤهلة من مجموع النساء العاملات قد ارتفعت من 32 % سنة 1977 الى
80 % سنة 1985 (2)

جدول (4-22) بنية الكفاءات حسب الجنس

(تقييم التشغيل لسنة 1985 - وزارة التكوين المهني والعمل).

الوحدة : بالنسب المئوية

مستوى الكفاءة	الذكور	الاناث
- اطارات واطارات سامية	6,13	5,42
- تقنيون سامون	4,52	10,95
- تقنيون وأعوان ذوي مهارة	18,44	31,55
- أعوان تقنيون ورؤساء فرق	15,18	7,06
- عمال مؤهلون آخرون	33,76	26,08
- عمال غير مؤهلين	21,97	18,92
المجموع	100	100

المصدر مجلة العمل الجزائرية عدد 18 وزارة التكوين المهني والعمل الجزائر
1987 ص 79

يبدو من المقارنة بين بنيات التأهيل لدى الأيدي العاملة من الذكور وبين الأيدي
العاملة من الاناث أن هذه الأخيرة هي أكثر كفاءة بشكل عام، ذلك غير أن حصة الرجال
من ((الاطارات السامية)) هي أكثر ارتفاعا من حصة النساء من نفس المستوى، ومع ذلك
فان التوزيع حسب القيمة النسبية للسكان المشتغلين حسب المستوى والجنسيين بأن
هناك 4,6 % من النساء تابعن تعليما عاليا مقابل 2,6 % عند الرجال ويدل هذا على أن

---

(1) Revue Algerienne du travail (l 'emploi et perspectives) CP CITP 36
(2) مجلة العمل الجزائرية (التشغيل النسوي) وزارة التكوين المهني والعمل عدد 18 / 1987 ص 78

السكان الذكور لهم سهولة أكبر من الاناث في تقلد مناصب التأطير
و بالاضافة الى ذلك فان المقارنة بين بنية الكفاءة و البنية حسب مستوى
التعليم لدى السكان المشتغلين تؤدى الى القول بان تقلد الرجال
لمناصب ذات كفاءة ضمن اطار الترقية المهنية هو أسهل من ذلك عند
النساء و بالفعل فان حصة الايدى العاملة الغير مؤهلة من الذكور
تبلغ 22 ٪ و 19 ٪ عند النساء ، بينما هناك 47ر1 ٪ من الذكور
المشتغلين هم دون تعلم و 20ر9 ٪ من النساء هنّ دون أي مستوى
تعليمي . و قد يعود هذا الى كون النساء دون مستوى يحتلن
غالبا مناصب التنظيف المنزلي التي هي مناصب تنعدم فيها امكانية
الترقية .

ان تنويع مناصب التشغيل لدى النساء قد يزيد حظوظهن في ايجاد
عمل و من امكانية ترقيتهن (1) .

اما في سنة 1987 ، اصبحت بنية الكفاءات كما يلي :

282ر26 امراة من الاطارات السامية .

144.044 امراة من الاطارات المتوسطة .

81.979 إمراة من الموظفين .

2.352 إمراة من المستخدمين . (2)

(4.1.2.4) اختلال التوازن ما بين عرض و طلب العمل .

مقارنة عرض و طلب العمل من خلال التطرق الى عرض و طلب العمل
يلاحظ ان الطلب اكبر من العرض و ان اهم الاسباب التي ادت الى
هذا الوضع تتلخص فيما يلي :

---

(1) : OP.cit P.79
(2) : المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر ، الديوان الوطني للاحصائيات رقم 14
نشرة 1990 ص 51 .

.../...

1) ـ النمو الديمغرافي او الانفجار السكاني يعتبر سبب رئيسي لان عدد طالبين العمل يتزايد بسرعة خاصّة لدى فئة الشباب و هذا يعرقل مخططات التشغيل المبرمجة .

2) ـ أثر الازمة الاقتصادية : ان انخفاض اسعار البترول ادى الى انخفاض عائدات الدولة و منه التاثير السلبي على المشاريع الاستثمارية التي من شأنها خلق مناصب عمل جديدة .

3) ـ الهجرة الريفية : حيث تركز السكان في المدن ادى الى ضغط كبير على العمل و اهمال قطاع الزراعة لحساب القطاعات الاخرى ، هذا ما ادى الى اختلال التوازن في التشغيل .

4) ـ انخفاض طاقة الانتاج .

5) ـ نوع التكنولوجيا المستعملة التي يصعب التعامل معها في بعض الحالات .

6) ـ قلة مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد .

7) ـ ارتفاع اجال و تكاليف الاستثمار .

8) ـ سوء استخدام الموارد البشرية الموظفة نتيجة سوء في التسيير و بيروقراطية التخطيط .

9) ـ غياب انسجام بين التكوين و متطلبات الإستخدام .

هذه الاسباب مجتمعة نقصت من قدرة قطاع الصناعة على امتصاص القدر الكبير من الاشغال في سن العمل .

هكذا تظهر الفوارق و التفاوتات بين العرض و المطلوب من القوى العاملة .

.../...

ــ جدول (4 . 23) : طلبات وعروض العمل المسجلة بين 1971 ــ 1986 .

السنة	طلبات العمل	عروض العمل	التوظيف
1971	207.669	73.032	67.587
1972	216.966	69.236	62,080
1973	260,038	80,480	73,375
1974	143.935	60,020	46.117
1975	155.334	54.637	61.546
1976	119.221	87,410	70,728
1977	114.965	92,310	67,595
1978	103,882	79.895	62,905
1979	120.885	82,777	82,033
1980	105.100	76.677	60.213
1981	130.032	98.102	78.866
1982	150.756	113.246	74,589
1983	167.741	157.627	95,647
1984	183,245	150.606	108.948
1985	182.827	138,511	102,873
1986	165.116	109.151	71,636

ــ المصدر :

- M.Metahri : Notes sur l'evolution du marché du travail à travers les données des services de l'emploi, Revue Algerienne du travail, OP.cit , P 45.

أن فترة (1971 ــ 1973) قد عرفت تزايد مستمر في طلبات العمل أمّا عروض العمل فكانت ضيئلة بالنسبة للطلبات المسجلة وتمّ توظيف 375 . 73 شخص في سنة 1973 ، وكان العجز في نهاية المخطط الرباعي الأول 915 . 83 . قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل بحوالي 17ر35 ٪ سنة 1971 و 91ر31 ٪ سنة 1972 و 95ر30 ٪ سنة 1973 .

أن نسبة التوظيفات المؤقتة بلغت 26ر44 في سنة 1971 و 29ر48 ٪ في سنة 1972 و 03ر47 في سنة 1973 ، الشيء الذى يشير الى أهمية مناصب العمل المؤقتة على مستوى هيكل التوظيفات المتحققة خلال الفترة 1971/1973 ، حيث أن هذا التشغيل المؤقت للقوى العاملة عن طريق ورش العمل و البرامج الخاصة التي وفرت مناصب شغل في قطاع البناء و الاشغال العمومية ، شكلت احدى الاجراءات المتخذة للتخفيف من حدة البطالة .

وكانّ تنظيم الهجرة الى فرنسا هو الآخر حلا لصعوبات توظيف طالبي العمل حيث سجلت مصالح التشغيل حوالى 950000 هجرة عمالية .

كما أن توسيع العمل الاداري على أساس شروط أولية ذات طابع مساعد على الادماج في الوظيف العمومي ، شكل هو الآخر اجراء للتخفيف من البطالة .

لقد كان استعداد القوى العاملة مباشراً للاشتغال في مناصب العمل المقترحة كما أن المستلزمات النوعية المطلوبة لم تكن تتعدى مستوى التأهيل المطلوبة و شروط الخبرة المهنية . .

وتتضح هذه الحقائق من خلال ضعف عروض العمل المسجلة في مكاتب اليد العاملة التي بقيت دون تلبية حيث قدرت نسب عدم تلبية عروض العمل بـ 48ر7 ٪ في سنة 1971 و 33ر10 ٪ في سنة 1972 و 33ر18 ٪ في سنة 1973 . (1)

عرفت الفترة السابقة لسنة 1973 أيضا تدخلاً كبيراً للدولة في عملية تنظيم سوق العمل وتجسد عملها عن طريق مصالح التشغيل التي كان لها اطاراً نظامياً إلزامياً تجاه المؤسسات (المرسوم رقم 63 ــ 153 المؤرخ في 25 أبريل 1963 و المتعلق بمراقبة تشغيل و توظيف العمال) .

---

(1)- M. Metahri : Notes sur l'evolution du marché du travail a travers les données des services de l'emploi, revue Algerienne du travail, OP . CIT . P. 41 .

ان هذه المرحلة الأولى تشكل حالة من اشكالية التشغيل التي تتمحور أساساً حول البطالة . أن سوق العمل في هذا المجال يظهر الاستعداد الحقيقي لليد العاملة ، نظرا للفرص المحدودة لمناصب العمل ، وكذا بسبب الأخذ في الاعتبار الضرورة الملحة للحصول على شغل في غياب الفرص الحقيقية للدخل غير التي يوفرها العمل المأجور . كانت تنمية المؤسسات غير كافية لتعديل الانعكاسات الداخلية لتسيير اليد العاملة . حيث كانت مصالح التشغيل هي التي توجه وتراقب أهم ما يحدث بسوق العمل . (1)

أن الفترة 1974 ـ 1978 تميزت بـ :

ـ وفرة كبيرة لعرض العمل نتيجة آثار المخطط الرباعي الأول وانطلاقة المخطط الرباعي الثاني ،

ـ رخاء مالي نسبي لا يستوجب عائدا مباشراً للاستثمارات ، وعليه ، فان اشكالية التشغيل كانت تندرج ضمن اهتمامين اساسين ، يرتبط الاهتمام الأول بضرورة تكوين جماعات عمالية على نطاق الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها . أما الاهتمام الثاني فيتعلق بمواصلة عملية استيعاب البطالة .

وانبثقت عن اشكالية التشغيل هذه ، ممارسات أدت الى اعادة الهيكلة الجدرية لطرق تسيير العمل .

عملت المؤسسات العمومية المزدهرة على بلورة استراتيجيات جذابة لقوة العمل بواسطة ممارسات أجرية محفزة و امتيازات اجتماعية أضافة أدت هذه الممارسات الى نمو استراتيجيات المؤسسات على مستوى سوق العمل و الى تقليص ملموس لدور الدولة في تنظيم هذا السوق .

هذه المرحلة الثانية ، من اشكالية التشغيل الموجهة نحو تكوين وتثبيت الجماعات العمالية للمؤسسات الناشئة غيرت نمط تسيير سوق العمل إلى تسيير داخلي لليد العاملة من قبل المؤسسات (2)

Ibid ؛ (2)،(1)

ولقدتحقق هذا التسيير الداخلي عن طريق تكفل المؤسسات ببعض الوظائف التي كانت من اختصاص الدولة من قبل ، ومن بين هذه الوظائف ، يمكن ذكر :

- النقل .
- الخدمات المتعلقة بالصحة .
- المسكن .
- الاستهلاك (تعاونيات) .
- العطل وأوقات الفراغ (مراكز العطل) .
- التكوين المهني .

ومن جانب طالبي العمل ، فانه اضافة الى الوفرة الكبيرة في عروض العمل تم نشؤ فرص أخرى للتدخل ضمن قطاع التوزيع وعلى مستوى طلب الأسر فيما يتعلق بخدمات وسلوكات التي :

- تحد من استعدادهم المباشر ازاء المناصب الشاغرة .
- تضاعف من العمليات الحركية المستمرة في شكل تنقل لمؤسسات أخرى وهذا للبحث المتواصل عن المؤسسة التي تقدم أحسن أجر وأحسن الامتيازات .

وفي نهاية المخطط الرباعي الثاني كانت طلبات العمل 103882 شخص أما عروض العمل المسجلة فكانت 79.895 شخص وتم توظيف 62.905 شخص فقط بالنسبة لطلبات العمل المسجلة وبالتالي كان العجز 23.987 وتبدو حركة تطور سوق العمل من خلال معطيات مصالح التشغيل حيث لوحظ فيما بين 1974 - 1980 :

- انخفاض ملموس لمستوى طلب العمل ، لقد سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طلب فيما بين 1974-1980 مقابل 228.237 خلال الفترة 1971/ 1973 .
- عرف مستوى عرض العمل المسجل من قبل مصالح التشغيل هو الآخر استقرارا خلال المرحلة 1974/ 1980 ، رغم حركة التطور لتوفير مناصب العمل .

وبالفعل ، اذا كان فيما بين 1971 و 1973 معدل سنوي ب 74.250 لعروض العمل التي تم تجميعها من قبل مكاتب اليد العاملة . فخلال الفترة 1974 ــ 1980 كان المعدل السنوي لعرض العمل يقدر ب 76.246 . (1) . فانطلاقا من هيكل الفترات السابقة ، يمكن ملاحظة :

ــ أن طلب العمل المسجل من قبل مكاتب اليد العاملة يشتمل أساسا على قسوى عاملة ضعيفة التأهيل و الناجمة عن النزوح الريفي .

ــ أن عرض العمل يشتمل أساسا على مناصب العمل التي يتطلبها قطاع البناء والاشغال العمومية ، ويخص الأسر ورش الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي تقوم على ورش بناء المساكن .

ان السياسات الجاذبة التي طبقت من قبل مختلف المؤسسات ، عوضاً أن تؤدي الى استقرار الجماعات فانها ضاعفت من عدم الاستقرار عن طريق ظاهرة التنقل المفرط للعمل الى مؤسسات أخرى . حيث ظهر :

ــ اختلال توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق و مختلف قطاعات الاقتصادية

ــ نقص تطور اشكال انتاج اليد العاملة المؤهلة ،

ــ ضعف مستوى انتاجية المشتغلين .... ، (2)

أما في فترة ما بعد 1980 ، سجلت مكاتب اليد العاملة خلال المخطط الخماسي الأول (1980 ــ 1984) تزايداً مستمراً فيما يخص طلب العمل فازداد عدد الطلب في المجموع بنسبة 74,35 % ، وهذا يدل على وجود يد عاملة تبحث عن وظيفة مما يجعلها تضغط على سوق العمل .

يتركز طالبين العمل على مهن لا تتطلب تأهيل خاص و هذا في البناء و الاشغال العمومية ، في النري و الوظائف من النوع الاداري .

أما فيما يخص عرض العمل عرف تزايداً هاما بمعدل أكثر من 100 % من سنة 1980 الى سنة 1983 ، و من سنة 1985 الى سنة 1984 سجل انخفاضاً في عرض العمل بمعدل 4,45 % تتواصل هذا الانخفاض الى سنة 1985 حيث بلغ 8 %

---

(1) ، (2) : OP.cit P.42

بالنسبة الى سنة 1984 وظل الانخفاض مستمر حتى سنة 1986 ليصل فيهـا الـى 19ر21 ٪ . أما التوظيفات المتحققة قد عرفت ارتفاعاً هاماً من 1980 الى 1984 بنسبة 76 ٪ .

حيث ان هذه المرحلـة تميزت بفترتين مختلفتين من 1980 الى 1983 كـانـت النسبة تميل الى ضمان أكثر تغطية لطلب التوظيف (العرض/ الطلب) و النسبـة التي كانت سنة 1980 بمعدل 95ر72 ٪ارتفعت الى 93ر96 ٪ سنة 1983 ، لكن في سنة 1984 انخفضت نسبة التغطية الى 18ر82 ٪ ، و استمرّ هذا الانخفاض سنة 1985 حيث وصلت النسبة الى 76ر75 ٪ و ظلت في الانخفاض حتى سنـــة 1986 التي بلغت فيها نسبة 10ر66 ٪ .

خـلال هذه الفترة الثالثة تمّ ملاحظة تجديد الشكالية التشغيل حيث اضيف الـى هدف توظيف طالبي العمل هدف بلوغ الانتاجية المثلى للعمال المشتغلين :

ـ ان تسيير التوزيع المتوازن للموارد البشرية اصبح من المستلزمات المؤكد عليـها و أن اعادة التوزيع المكاني للتراكم يدعم هذا المسعى أكثر من ذي قبل .
اذا كانت المدن العاصمية تشتمل سنة 1976 على حوالي 40 ٪ من عروض العمـل فانهـا لا تحصر الا 24 ٪ من عرض العمل الاجمالي سنة 1985 .

ـ ان توفـير عدد كبير من العمال المؤهلـين اصبح ضرورياً لرفع مستوى تأطـــير الاقتصاد بصفة ملموســة .

لقد دعم التكفل بمثل هذه المسائل ، شيئـاً فشيئـاً ، الدور المتعاظم للدولـة في تنظيم سوق العمل و في وضع الاطر المنظمة و الموحـدة لأنماط تسيير قوة العمل على مستـوى المؤسسـات .

.../...

.../...

يظهر الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الاجراءات التي ترمي الى :

ـ تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة التي منها :

• توحيد الممارسات الأجرية ، عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في اطار القانون للعمل . (1)

• تطوير النسق الوطني للتكوين المهني الذي عهد به الى نفس الوزارة الخاصة بالقطاع .

اضافة الى الاجراءات الرامية الى عقلنة اشكال استخدام اليد العاملة (ضبط الهياكل التنظيمية ..) ، وعقلنة توزيع مناصب العمل .

وعلى مستوى آخر ، يلاحظ اعادة هيكلة نوعية لطلب العمل المسجل في مكاتب اليد العاملة . تدل المعطيات الخاصة بطلبات العمل الغير ملبات أن هذه الطلبات قد تضاعفت على المستوى الاجمالي بـ 1,45 فيما بين 1979 و 1985 وفي الوقت ذاته تضاعفت طلبات العمل الغير ملبات من مستوى اطار و تقني و اعوان التحكم .

نفس الشيء بالنسبة الى عمليات انتقاء المرشحين للتوظيف و الزامات المؤسسات ضمن الشروط الواجب توفرها فيه أصبحت هي الأخرى أكثر تهددا من قبل .

و لهذا كان معدلات عدم تلبية عروض العمل اصبحت كبيرة ليس بالنسبة لعدم توفر طالبي العمل ، بل نتيجة لحقيقة عملية الانتقاء للتوظيف الأكثر صرامة . حيث قدرت معدل عدم تلبية عروض العمل بـ 25,17 % في 1976 و بلغت 33,08 % في 1985 .

لهذا فان فترة المخطط الخماسي الأول تشير الى الرجوع التدريجي لتمط من

---

(1) OP.citP43

.../...

التنظيم لسوق العمل يتميز بتدخل أقوى للدولة . و واقع الأمر هو أنه رجوع لنموذج تسيير اليد العاملة المتواجد قبل 1973 ، الا أن الحوافز الاساسية فيه ليست مبدئياً ، مشكل البطالة بل على وجه الخصوص قضايا الاقتصاد الوطني (1) .

(4 . 2 . 1 . 5) ـ البطالة في الجزائر

ان الظاهرة الاجتماعية التي أصبحت تثير الانتباه في المجتمع الجزائري هي ظاهرة ارتفاع البطالة من سنة الى أخرى و هذه الظاهرة لا تخص الجزائر لوحدها بل تعاني منها كثير من الدول التي اصبحت تقلقها أمام الامكانيات المالية المحدودة و الاختيارات الصعبة و العراقيل الجديدة التي لا تسمح بتحقيق الاهداف المرغوبة . ان هذه الظاهرة تزيد تفاقما نتيجة الانفجار الديمغرافي و زيادة الاعداد الهائلة التي تلقيها المدارس و معاهد التكوين و الجامعات الى سوق العمل ، و هناك فعلاً خيارات صعبة ، منها صعوبة خلق وظائف جديدة وفق البنية المتوقعة في المخطط السنوي و تعود صعوبة الاختيار كذلك الى ضعف التنظيم و تراجع مجهود الاستثمار الكثيل بخلق الوظائف نتيجة لآثار الأزمة الاقتصادية العالمية ، و عدم التطابق بين أجهزة التكوين و التشغيل .

و مع الوضع الاقتصادي الجديد يتطلب من المؤسسات البحث اكثر فاكثر على قوة عمل مؤهلة تكون لديها تجربة واسعة في الميدان التطبيقي من أجل رفع انتاجية العمل . ان الحديث عن البطالة تخص فئة معينة تتراوح أعمارهم من 15 الى 64 سنة و المؤهلين للعمل أما أصحاب الاعمار التي تتراوح ما بين 0 ـ 4 سنة و أصحاب الاعمار من 65 سنة فما فوق هم يشكلون الفئة الغير مؤهلة للعمل و التي تتكون من الاطفال و الشيوخ ، و هؤلاء ليس لهم القدرة على العمل الا ان هناك بعض الاستثناءات فيما يخص فئة اصحاب الاعمار من 15 ـ 64 سنة فهناك عناصر بالرغم من بقائها بدون عمل الا أنها لاتدخل في ميدان البطالة نذكر منها الطلبة الجنود ، المعوقين . ويوجد في الجزائر نوعان من البطالة :

OP.cit P.44 :(1)

- بطالة ظاهرة تتعلق بالذين هم في سن العمل وقادرين عليه ويبحثون عنه ولا يجدونه .

- بطالة مقنعة تتعلق بالذين يعملون ولكنهم زائدين عن الحاجة بمعنى لا يساهموا في زيادة الانتاج .

تخص البطالة الهيكلية في الجزائر الميدان الزراعي والغير الزراعي حيث أن معدل البطالة الزراعية شاهد ميل نحو الانخفاض من 51,9 ٪ سنة 1973 الى 48,6 ٪ سنة 1977 ثم الى 39,3 ٪ سنة 1985 ويعود هذا الانخفاض الى النزوح الريفي .

أما البطالة الغير الزراعية ، فقد عرفت تطور جد هام ، حيث بلغ عدد العاطلين عن العمل في نهاية المخطط الرباعي الأول 606.000 عاطل عن العمل أي بمعدل 33,9 ، وفي نهاية المخطط الرباعي الثاني بلغ عددهم 719.600 أي بمعدل 31,3 ٪ ثم أصبح 691700 عاطل أي بمعدل 20 ٪ عند نهاية المخطط الخماسي الأول (1980 - 1985) ، أي أن معدل البطالة كان في تناقص مستمر لغاية سنة 1985 رغم أن عدد العاطلين في تزايد ، ويرجع ذلك لدخول فئة أصحاب أعمار 14 سنة ضمن القوى العاملة، وللنمو الديمغرافي . ويوجد هناك نوعان من العاطلين :

(1) - عاطلين لم يسبق لهم العمل ، حيث بلغ عدد هؤلاء 283691 عاطل شكل هؤلاء نسبة 33,61 ٪ في سنة 1966 ، وارتفع هذا العدد الى 345067 عاطل والذي يمثل نسبة 51,43 ٪ في سنة 1977 ، ثم الى العدد 488000 عاطل أي ما يمثل نسبة 70,72 ٪ في سنة 1982 ثم انخفض هذا العدد الى 214000 الذي يشكل نسبة 58,15 ٪ في سنة 1984 ، ثم ارتفع العدد من جديد الى 268.000 عاطل والذي يمثل 61,75 ٪ في سنة 1985 .

(2) - العاطلين الذين سبق لهم العمل :

انخفض عددهم من 560232 عاطل سنة 1966 الى 202000 عاطل سنة 1982 ثم الى 154955 سنة 1984 واصبح 166000 عاطل سنة 1985

من بين هؤلاء العاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل 15ر5 ٪ منهم يأتون من القطاع الصناعي وهم في الأصل أشخاص مؤهلون يغادرون مناصبهم لأسباب مادية أو أشخاص مرتبطين بأعمال موسمية ، و 17ر2 ٪ من العاطلين الريفيين الذين سبق لهم ان اشتغلوا كانوا فلاحين 19ر7 ٪ منهم جاؤا من قطاع البناء والاشغال العمومية .(1)
نجد في المدن 28ر9 ٪ من العاطلين و منهم 34ر6 ٪ يأتون من قطاع البناء والاشغال العمومية .
هناك عدة اسباب ادت الى توقف اصحاب المدن و الريف عن العمل :
في المدينة : 19ر1 ٪ بسبب ضعف الراتب .
17ر5 ٪ بسبب اطار العمل .
في الريف : 44 ٪ انتهاء عقد العمل .
11ر7 ٪ مكان العمل .
10 ٪ اجور .
تطور معدل البطالة في الفترة ما بين 1967 و 1985 حيث كان يمثل 18ر21 ٪ في سنة 1967 وكان يعتبر مرتفع لأن الاقتصاد الجزائري تلك الأونة كان في طور الانجاز وقدرفي سنة 1978 بـ 18ر31 ٪ وتواصل هذا الانخفاض ، حتى سنة 1984 التي بلغ فيها 16ر61 ٪ وكان هذا نتيجة تشجيع الجزائر للاستثمارات و بالتالي خلق مناصب عمل جديدة .
وابتداءاً من سنة 1985 بدأ ارتفاع معدل البطالة يظهر لكن بنسبة ضعيفة و في سنة 1986 بلغ فيها هذا الارتفاع 17ر5 ٪ (2)، و يمكن ملاحظة هذا الارتفاع الدائم لمعدل البطالة في الجزائر من خلال الجدول التالي :

---

(1) ،(2) : عمرون نظيرة ، قدور أم الجلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال مرجع مذكور سابقا ص: 41، 42

جدول (24.4) : تطور البطالة في الجزائر ما بين 1986 ـ 1990

السنة	1986	1987	1988	1989	1990
البطالة	838.000	944.047	1.023.952	1.107.470	1.492.579
معدل البطالة %	17.5	19.0	19.8	20.7	21.4

المصدر : المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) ، مرجع مذكور سابقا ص 72 .

حيث أن معدل البطالة هو مرتفع عند الذكور اكثر منه عند الاناث ؛ 17,8 مقابل 14,8 % . حيث أن ظاهرة البطالة النسوية بدأت في التزايد منذ 1985 . واستمر هذا التزايد لأنه يشمل أساسا عدد السكان الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة . حيث أن هذه الأخيرة التي تشكل أغلبية العاطلين ، تواجه أكثر فأكثر مشاكل الادماج .

في سنة 1989 كان عدد العاطلين عن العمل هو 1.033.100 منها 63 % من الباحثين عن العمل لم يسبق لهم أن اشتغلوا . وأن التوزيع حسب الجنس يبين بأن 91,8 % هم ذكوراً و 8,2 % اناثاً . وبلغ عدد الشباب العاطلين عن العمل بنسبة 854000 شخص والذي يمثل نسبة 85 % من عدد السكان الباحثين عن العمل . والجدول الآتي يبين بنية البطالة حسب الأعمار حيث يلاحظ من خلاله تركزها بنسبة 63 % تقريباً في الفئة العمرية (15 ـ 19) ثم في الفئة (20 ـ 24) سنة بأقل تركزاً حيث يبلغ فيها حوالي 31 %(1)

(1) El Moudjahid le quotidien (selon l'ons 63 % de chômage chez les 15-19 ans) N°7.681 - Nouvelle Serie, le 20/02/1990. P.7

جـدول (4. 25) بنيـة البطالـة حسب الأعمـار

العمـر	السكان الناشطـون	الباحثين عن العمل	معدل البطالـة ب %
15 ـ 19	507 100	317 300	62,6
20 ـ 24	1 098 500	339 300	30,9
25 ـ 29	1 132 800	197 400	17,4
30 ـ 34	850 900	68 800	8,1
35 ـ 39	704 200	42 500	6,0
40 ـ 44	521 100	26 100	5,0
45 ـ 49	324 000	16 600	5,1
50 ـ 54	286 500	13 800	4,8
55 ـ 59	235 400	9 000	3,8
60 ـ 64	111 100	2 300	2,8

المصدر El Moudjahid le quotidien (Selon l'ONS 63 % de chômage chez les 15 - 19 ans), N° 7,681 - Nouvelle serie le 20-02-1990.P7

ان البطالة تمس الفئة النسوية من الشباب (15 ـ 29) سنة منها $\frac{2}{3}$ ممن لهن تأهيل مهني ،أما بالنسبة للبطالة الذكرية يمكن التميز ما بين أربعة أصناف من العاطلين المجموعة الأولى تتكون من الشباب الذين يبلغون من 16 الى 19 سنة،من بينهم 69,4 % أصبحوا عاطلين بعد فشلهم الدراسي ، و 23,6 % من العناصر الغير نشيطة (احتمال أن تكون من الأشخاص الأميين).

المجموعة الثانية تتكون من الشباب الذين يبلغون من العمر 20 الى 24 سنة ،
فبالنسبة لهذه الفئة العمرية ، أن الظروف الرئيسية التي فيها أصبحوا عاطلين هي
- نهاية الخدمة الوطنية 34,4 %
- الخروج من المنظومة التربوية والتكوينية 33,1 %
- فقدان العمل 15,8 %
المجموعة الثالثة من العاطلين يبلغون من العمر 25 الى 29 ، من بينهم 39,5 %
من الذين صرحوا بأنهم عاطلين عن العمل بعد فقدانهم لمناصب الشغل و 32 % من
العاطلين بعد نهاية الخدمة الوطنية .
بالنسبة للمجموعة الرابعة تتكون من الأشخاص الذين يبلغون من العمر 30 الى 59
سنة ، ان السبب الرئيسي من بطالتهم هو الفقدان لمناصب الشغل (76 %) (1)
و بالنتيجة ، فان مشكلة الشباب تبقى ذات الأساس بطالة الادماج ، بما أن أغلبية الشباب
الذين يبلغون من 15 الى 24 سنة هم في البطالة لأول مرة و بسبب ارتفاع البطالة ،
فانه أصبح حتى الذين يمرون بمراكز التدريب المهني يواجهون مشاكل الادماج .
ان 26,6 % من العاطلين عن العمل سبق لهم المرور بمراكز التكوين ، فمن بينهم ما
يقرب من 000 125 ممن تابعوا تكويناً ضمن مراكز التكوين المهني خلال مدة أكثر من
سنة ، 000 90 ممن تعلموا مهنة بمكان العمل و 000 40 ممن قاموا بالتمهين .
رغم المشاكل التي تواجه ، من طرف هذه الفئة من السكان ، يتبين بأن الشباب الذين
تابعوا تكوين مهني بعد فترة مستوى التعليم الأساسي فانهم أكثر حماية من البطالة
من الذين تابعوا تعليمهم الدراسي لغاية المستوى الثانوي ،(2)
الا أن توزيع هؤلاء السكان ، حسب المستوى الثقافي يلاحظ بأن ذلك لا يزال ضعيفاً
و هذا يشكل دائما معوق بالنسبة لادماجهم في عالم الشغل .
حيث أن 20 % من العاطلين هم أميين .
و 28 % من العاطلين لديهم مستوى الابتدائي ،
34 % " " المتوسط ،
15 % " من تابعوا دروسهم حتى المستوى الثانوي ،
و ما يقارب 3 % من العاطلين لديهم مستوى عال .
عدد الأشخاص الذين يعملون في البيت يرتفع الى 700 151
شخص .

I Bid :(2)، (1)

حيث أن هذه الفئة النشيطة تتوزع الى 700 147 امرأة و 000 4 رجل (1).

(2.2.4) ـ تطور تخطيط القوى العاملة في ضوء التجربة الجزائرية

(1.2.2.4) تخطيط القوى العاملة عبر المخططات التنموية

يعتبر السكان أحد المكونات العامة لنموذج التنمية الاقتصادية ،حيث أن تحديد معدلات النمو الاقتصادي في أي بلد يعتمد بدرجة كبيرة على معرفة معدلات التغير السكاني وكذا العناصر التي تحكم هذا التغير كسب النمو السكاني والتركيب العمري والنوعي والتوزيع الجغرافي للسكان وتوزيع السكان بين الريف والمدينة، فالجزائر تملك نسبة نمو طبيعي من ضمن أكبر النسب في العالم،لهذا فالتزايد السكاني مازال مستمر ومن المتوقع أن يصل عدد السكان سنة 000 2 الى 34 مليون نسمة(2).
ان تخطيط القوى العاملة يعتمد أساسا على تقديرات حجم السكان وتوقعاته ومنه حجم السكان النشيطين والعاملين للوصول الى تشغيل أمثل للموارد البشرية .
لكن مشكل التشغيل لا يزال مشكلاً عويصاً عانت منه الجزائر منذ الاستقلال رغم اتباع أسلوب التخطيط.

في اطار ديناميكية التخطيط الجزائري ،كان من بين الأهداف الأساسية هو امتصاص البطالة لدى السكان النشيطين .

---

(1) I Bid

(2) المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) المذكور سابقا ص 37

حيث أن المخطط الثلاثي (1967-1969) سمح بانشاء و مباشرة بعض المشاريع و الانجازات (مثل المحروقات - الحديد و الصلب - الصناعة الميكانيكية - الصناعة البتروكيماوية) أي أن المخطط الثلاثي كان له نتيجة تتمثل في الانطلاقة الصناعية.
و أن المخطط الرباعي الأول (1970-1973) كان الهدف الأول منه هو انشاء الشروط التي تسمح بتوفير مناصب عمل دائمة لمجموع السكان النشيطين ، حيث كان معدل زيادة هذه المناصب سنوياً يقدر بـ 9 % (1) ، و تم في هذه الفترة تأميم المحروقات في 24 فبراير 1971 ، و كذلك تميزت بانجاز الصناعة المصنعة. أما حجم الاستثمارات لقد بلغت قيمها 27 مليار د ج ، و تصور المخطط انشاء 265.000 شغل جديد منه 170.000 ضمن القطاع الصناعي و التحويلي و 95.000 في قطاع الخدمات و الادارة.
و رغم كل ذلك ، لم تحل مشكلة التشغيل لأن كل عام يتم دخول 100.000 شاب من الذين بلغوا سن العمل في سوق العمل للبحث الأولي عن العمل . (2)
أما المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) بلغت الاستثمارات فيه بـ 110 مليار د ج . لمواجهة الاحتياج بالنسبة للتأطير لأجل تنمية البلاد ، فان الجزائر انتهجت سياسة التربية و التكوين ، حيث أن الحصة من المنتوج الداخلي الخام المكرسة للتربية و التكوين جعلت الجزائر تحتل المرتبة الأولى عالمياً . (3)
حيث أن عدد المسجلين من الدارسين و الجامعيين انتقل من 800.000 في سنة 1962 إلى 2.700.000 في سنة 1972.

(1)،(2)،(3) Mostefa Boutefnouchet : Les travailleurs en Algerie.
E N A P/E N A L : Alger 1984 . P 15-17

فبالنسبة للتعليم الثانوي ،فان هذا العدد انتقل من 2800 في سنة 1962 الى 24200 في سنة 1972 ،ثم تقريباً 10 مرات أكثر في سنة 1982 .و في هذه المرحلة تمت انطلاقة المعاهد التكنولوجيا الأولية ،و طرحت كذلك مسألة التكوين للمرة الأولى بشكل أساسي لتنمية البلاد لأن الأغلبية الواسعة من اليد العاملة التي كانت متاحة تتميز بنقص الكفاءة المهنية ،حيث كانت قادرة فقط على الأعمال البسيطة التي لا تتطلب تأهيل ،بينما أن الصناعة الناشئة آنذاك تتطلب نسبة على الأقل تساوي 40 ٪ من المستخدمين المؤهلين و بالمستوى النوعي الكافي. (1)

ان تقدير زيادة التشغيل ،في القطاعات الغير زراعية من خلال المخطط الرباعي الثاني كانت 458.000 منصب عمل ،أي بمعدل سنوي 83 ٪ (2).

و بصفة عامة فان فترة مخططات التنمية الثلاثة من سنة 1967 الى سنة 1977 عرفت ضخامة في الاستثمارات و تركزت الجهود على وضع أسس اقتصادية متمنة كفيلة بدفع البلاد نحو التقدم و أعطيت الأولوية للصناعات الثقيلة التي تشكل الأرضية الصلبة لاقامة الصناعات الأخرى. يبقى أنه يجب أن نذكر بأن أساس خلق مناصب الشغل تركز بصفة خاصة في القطاعات الغير فلاحية ،فالقطاع الصناعي (بما في ذلك المحروقات) شارك في نشوء 309.000 منصب عمل جديد ،قطاع البناء و الأشغال العمومية تضاعف التشغيل به بستة مرات تقريباً خلال هذه الفترة من 71.000 منصب عمل الى 399.000 في عام 1978.

تطور القطاع الصناعي على حساب القطاع الزراعي الذي تركه الكثير من العمال في اتجاه الصناعة و البناء و الأشغال العمومية خاصّة لأنه لا يتطلب يد عاملة ماهرة.

يمكن القول أن في الفترة الممتدّة من 1967 إلى 1978 بالرغم من ارتفاع النمو —

---

(1) .(2) : OP.cit P 31.39

الديمغرافي الى معدل 3ر3 ٪ فان التشغيل تطور كثيرا اذ كان عدد مناصب الشغل عام 1967 يقدر بـ 1.748.000 منصب عمل و ارتفع الى 2.859.000 منصب عمل عام 1978 هذا المجهود أدى الى نقص معدل البطالة للسكان النشيطين من 23ر1 ٪ سنة 1967 الى 18ر1 ٪ سنة 1978 .كما ارتفعت نسبة التشغيل من السكان النشيطين الى 81ر9 ٪ في سنة 1978 بعد أن كانت عام 1967 تقدر بـ 76ر9 ٪ . (1)

أما فيما يخص المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984) فتميزت هذه الفترة بتناقضات حادة و عوامل متعددة فرضت نفسها بسبب أوضاع داخلية و خارجية من أهمها النمو الديمغرافي السريع و الأزمة الاقتصادية لهذا فالأهداف التي برمجت لم تنجز الا بنسبة 59 ٪ و الصناعة لم تحقق الا 50ر6 ٪ مما كان مخطط .أما قطاع البناء و الأشغال العمومية فبلغت نسبة الانجاز به 72ر6 ٪ (2) و قطاع الادارة مع الصحة و التكوين نسبة 82ر1 ٪ و تحقق به 230.000 منصب عمل جديد أما بقطاع الخدمات و التجارة و النقل بلغت النسبة 39ر3 ٪ مما كان منتظراً نتيجة خلقها 410.000 منصب عمل جديد هكذا خلال المخطط الخماسي الأول تم خلق 702.534 منصب عمل جديد و بهذا انخفضت نسبة البطالة خلال هذه الفترة من 16ر3 ٪ في بداية الفترة الى 15ر1 ٪ في أواخر الفترة.و أن هذا المخطط الخماسي ارتكز على المسائل المرتبطة بالفعالية في التشغيل المتاح ،و التوازن القطاعي بالنسبة للتشغيل ،و كانت أهدافه ترتكز على :

- تصحيح الأخطاء الناتجة عن المخططات الرباعية السابقة و على الخصوص دور الصناعة و الزراعة في امتصاص البطالـة .
- عقلنة سياسة التشغيل على مستوى القطاعات المعنية ،فيما يخص امتصاص البطالة ،- و ذلك حسب احتياجات و تخصص قطاعات الأنشطة و مميزات المؤسسات . (3)

---

(1) ،(2) : عمرون نظيرة و قدور أم الجيلالي : (وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال) ،مرجع مذكور سابقا ص 48 ، 49 .

(3) Mostefa Boutefnouchet : Les travailleurs en Algerie, OP. Cit P 67

أن مشكلة البطالة لم تحل الا بشكل جزئي خلال هذه الفترة وهذا بالنظر الى النمو السكاني المرتفع ونسبة القادرين عن العمل 7 ملايين نسمة من 18 مليون نسمة يعمل في الواقع منهم فقط 45٪ (1)

أما المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) فروعيت فيه مسألة تحسين التأطير والتحكم وتحسين الانتاجية مع زيادة مستوى التشغيل ، وتصور هذا المخطط خلق 000 946 منصب عمل ، وتخفيض البطالة من 1ر15٪ في نهاية المخطط الخماسي الأول الى 5ر12٪ في نهاية المخطط الخماسي الثاني وارتفاع نسبة التشغيل الى 5ر87٪ من اليد العاملة النشيطة(2). لكن أن الأزمة الاقتصادية المتساوقة مع النمو الديمغرافي السريع حالت دون تحقيق ذلك ولهذا سجل بطء في خلق مناصب العمل الشئ الذي جعل انخفاض واضح في خلق مناصب العمل في السنوات التالية:

138.000 منصب عمل سنة 1984.

122.000 منصب عمل سنة 1985.

116.000 منصب عمل سنة 1986.

ومن بين الخاصيات الهامة للتشغيل خلال المخطط الخماسي (1985 - 1989) هي احداث ما يزيد عن 200.000 منصب عمل سنوي بزيادة سنوية نسبتها 9٪ تماشيا مع التحولات التي يشهدها المجتمع والتي تتضاعف بفضل التقدم المرتقب للتربية والتكوين بالنسبة للعنصر النسوي.

---

(1) Abdelhamid Brahimi : l'economie Algerienne OP.CIT P.277.

(2) : عمرون عظيمة وقدور أم الجيلالي ، وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال ، مرجع مذكور سابقا ص 49، 50.

ترمي الأهداف المسطرة لقطاع التربية خلال المخطط الخماسي الثاني الى استكمال عملية تطبيق المدرسة الأساسية المتعددة التقنيات و توسيع ديمقراطية التعليم بضمان لكل طفل سنه 6 سنوات الالتحاق بالمدرسة ومواصلة التعليم (1)

(4 . 2 . 2 . 2) : استراتجية التخطيط الجزائري لمجال التربية و التكوين

ان تكوين الانسان يعتبر أجدى و أفضل استثمار يضمن مستقبل البلاد وقد أولت الجزائر اهتماماً كبيراً لهذا الأمر و اعتبرته أولوية الأولويات بفضل برامج التنمية الطموحة التي بدأت بها مبكرا نظرا للعلاقة الترابطية بين التنمية الاقتصادية وتطور الموارد البشرية والذى تعتبر الجزائر فيه بلداً رائداً من حيث حجم وكثافة الاستثمار في ميدان الموارد البشرية هذه الزيادة في ديمقراطية ومجانية التعليم في جميع مراحله ، بناء مدارس ابتدائية ، المتوسطات والثانويات والمتاقن ثم مراكز التكوين والجامعات المركزية . وبالتالي فان القطاع التربوي يشكل الركيزة الأساسية بالنسبة لأي بلد كيفما تكون طبيعة نظامه لأن هذا الأخير يرتكز أساسا على تكوين الأفراد المؤهلين ولسير امكانيات تعزيز التلاؤم بين عالم التكوين وعالم الشغل ، من حيث العلاقات الوظيفية يتم التطرق الى ثلاثة أطوار لعملية تكوين الموارد البشرية :

- التعليم الأساسي والثانوى .
- التعليم العالي .
- التكوين المهني

1) - التعليم الأساسي والثانوي : أن دور منظومة التعليم الأساسي والثانوي هو مساعدة الشباب على اكتساب قاعدة علمية

---

(1) : التقرير العام للمخطط الخماسي الثاني (1985 - 1989) ص7

وعملية ، الأساسية لمزاولة أي نشاط مهني متخصص . كان عدد الطلاب في التعليم الابتدائي والمتوسط في الفترة 1962 ـ 1978 حوالي 000 4281 تلميذ أما في التعليم الثانوي فبلغ العدد 16 0000 تلميذ. (1) .

أما في الفترة 1984 ـ 1985 فكان عددهم كمايلي :

في المستوى الابتدائي	3.450.000	
في المستوى المتوسط	1.280.000	(2)
في المستوى الثانوي	365.000	
المجموع	5.095.000	

وخلال العام الدراسي 1987 ـ 1988 فكان عدد التلاميذ كمايلي :

في المستوى الأساسي	5.292.514	(3)
في المستوى الثانوي	591.783	

كما يوجد في المخطط الخماسي أن احتياجات اليد العاملة المؤهلة للفترة (1980 ـ 1984) تقدر بالنسبة للموظفين والعمال المؤهلين بـ 1.121.000 عامل ، و 000 354 تقني واطار متوسط .

---

(1) ـ مجلة احصائيات ربع سنوية ، للديوان الوطني للاحصائيات رقم 7 أبريل/جوان 1985 ص18 .

ـ الجزائر بالأرقام ، الديوان الوطني للاحصائيات نشرة 1988 ص6 .

(2) (3) : I bid.

و يلاحظ أنه يوجد من بين الشباب العاطل عن العمل الذين يتراوح سنهم من 20 الى 24 سنة خلال سنة 1983 ، حيث كان 78,5 % من خريجي المستوى الابتدائي والمتوسط ، و 2,5% من خريجي التعليم الثانوي ، (1)

2) ـ التعليم العالي : تطورت هذه المنظومة نظراً للاستثمارات التي خصصتها لها الدولة و بالتالي تطورعدد الطلاب المسجلون حسب الفترات التالية :

جدول (4.26) : تطورعدد الطلاب المسجلون حسب الفترات الدارسية من 1985 لغاية 1988

الفترات / مستوى التعليم العالي	86 / 1985	87 / 1986	88 / 1987
مرحلة التدرج وما بعد التدرج	132 .051	154.700	160.195
بالمعاهد الخارجة عن وزارة التعليم العالي	—	47.000	42.614

المصدر : الجزائر بالأرقام ، الديوان الوطني للاحصائيات نشرة 1988 ص 6 .

(1) : عمرون نظيرة و قدورام الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال ، مرجع مذكور سابقا ص 51.

أما تطور عدد الأساتذة في التعليم العالي فكان عددهم :

11.464 (منهم 9.604 جزائريون) في الفترة 1985/86 (1)

12.204 (منهم 10.393 جزائريون) في الفترة 1986/87

13.077 (منهم 11.467 جزائريون) في الفترة 1987/88

وكان عدد المتخرجين من التعليم العالي في الفترة 1979/80 يقدر بـ 6 963 متخرج ثم ارتفع الى 14.097 متخرج في الفترة 1985/86 واستمر في الارتفاع ليصل الى 16.645 متخرج في الفترة 1989/87. (2)

ان معدل عرض العمل في سنة 1985 فيما يخص الاطارات والتقنيين السامين بلغ حوالي 55ر7 % وهذه النسبة قليلة مقارنة بعدد المتخرجين. (3)

3)ـ التكوين المهني : يحتل التكوين المهني مكانة خاصة في اطار النظام الوطني للتربية والتكوين ، منذ بداية 1980 بدأت الجزائر تعطي للتكوين المهني أهمية استراتيجية فهذا الأخير يعد تكملة بالنسبة للتعليم الثانوي والتقني ، فالغرض هو تكوين اطارات التي تكون المؤسسات في حاجة لها ومع الفشل النسبي للنظام التربوي ازداد الطلب الاجتماعي للتكوين سنة بعد أخرى ويكون اما التكوين بمراكز لهذا الغرض التكوين داخل المؤسسة ـ أو بالمراسلة.

شاهد التكوين المهني تطوراً ملحوظاً من خلال المخطط الخماسي الأول والثاني، حيث وفر المخطط الخماسي الأول في نهايته لهذا الغرض 198 000 منصب منها 155 000 منصب في المؤسسة و 43 000 منصب في التمهين . حيث تحقق خلال هذه الفترة (1980 ـ 1984) 75% من الأهداف المتوقعة. (4) . وأن الفترة (1985-1986) عرفت توزيع مراكز التكوين المهني كالتالي (5)

ـ 114 مركز مهني في الوسط

ـ 18 مركز مهني في الجنوب

ـ 117 مركز مهني في الشرق

ـ 98 مركز مهني في الغرب

---

(1) : الجزائر بالأرقام ، الديوان الوطني للاحصائيات نشرة 1988 ص 6

(2) : المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر ، الديوان الوطني للاحصائيات ، رقم 14 نشرة 1990 ص 91

(3) ، (4) ، (5) : عمرون نظيرة ، قدور أم الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال ، مرجع مذكور سابقا ص 51 ـ 53

وهكذا يمكن القول ان مراكز التكوين والجامعات المتخصصة ستواصل مد سوق العمل التي بدأت تضيف بمئات الخريجين سنوياً لأن نوعية الخريجين ونوعية البرامج من حيث المحتوى والاعداد لا تتطابق مع بعض، لأن كل الانتقادات الموجهة لهذا النظام التربوي والتكويني فكرتها الاساسية هو محتوى البرامج وطرق التدريس لان هذه الاخيرة بعيدة كل البعد عن ميدان التطبيق وبالتالي لا تساعد على اندماج الطاقات الشابة في عالم الشغل لانها تتنافى والعمل الميداني ، فأنظمة التعليم لم تصمم على أساس احتياجات سوق العمل المحلية والمتطلبات الحقيقية لعملية التنمية بل توجهت لتوفير القوى العاملة ذات التخصصات النظرية في حين هناك تزايد الطلب على العمالة في المجالات الاقتصادية الاكثر تقنية . وكل ذلك يرجع الى النقص في التنسيق الجيد في كيفية التكيف مع التكنولوجيا ، وعدم اعطى الاهمية للجانب التطبيقي الميداني من الدراسة النظرية ، والتقصير في ظروف العمل بالنسبة للمكونين ، وغياب التخطيط العقلاني للقطاع التربوي والتكويني حسب حاجيات البلاد ، وهذا ما ادى بمنظومة التربية والتكوين الى الانزلاق في خطرين : -

- خطر التكوين غير المتصل بالحياة العملية وما نتج عنه من شهادات لا جدوى منها ولا يستطيع حاملها ان يجد منصب له في سوق العمل .

- خطر التكوين الذي يرتكز فقط على تقدير ميكانيكي للحاجيات دون الارتباط بالحقائق الاقتصادية للبلاد .

(3.2.2.4) التجربة الجزائرية للمطابقة بين التشغيل والتكوين : -

ظهرت فكرة المطابقة تدريجياً وتبعاً لتنامي المنظومتين الانتاجية والتربوية حيث ان ضرورة الارتباط بينهما فرضت نفسها شيئاً فشيئاً . فعلاوة على مشاكل التكوين الكمي لليد العاملة المؤهلة طرحت قضية نوعية التكوين وهذا ما يتطلب ملائمة هياكل التكوين بالنسبة للاهداف المسطرة .

.../...

طرحت قضايا التكوين بحدة اكثر تبيل تطبيق المخطط الاول للنمو بعيد المدى ـ (1970 ـ 1980) تشكلت ضرورة ملائمة منظومة التربية و التكوين لحاجيات الاقتصاد الوطني الشرط الاساسي لانجاز الاهداف المسطرة في نموذج النمو المتفق عليه ، وبالفعل لم تكن منظومة التربية و التكوين كما ورثت عن الاستعمار قادرة على الاستجابة من الناحية الكمية وكذا من ناحية النوعية للاحتياجات المتزايدة للاقتصاد الوطني في مجال اليد العاملة المؤهلة .

تمكل نقص الاطارات مصدر اختناق كان بالامكان أن يؤثر سلبياً في أي مشروع نمو اقتصادي .

تجسد الوعي بضرورة المطابقة بين التكوين والتشغيل في مباشرة تجربة أصلية تمثلت في خلق المعاهد التكنولوجية في السبعينات وهي أول محاولة للاستجابة للانشغالات بربط التكوين بالتشغيل وبهذا تم التطلع الى منظومة جديدة للتكوين تتميز بالانفصال عن منظومة التعليم التقليدية من ناحية تنظيم الدراسات وكذا من ناحية المحتويات والمناهج البيداغوجية المطبقة .

حيث كانت الأهداف المنتظرة من هذه السياسة الجديدة للتكوين تتمثل في :

ـ الاستجابة للحاجيات الاقتصادية في مجال التشغيل على شكل أحسن .

ـ تكوين اطارات وتقنيين قادرين على مباشرة عملهم في أقرب وقت ممكن .

ولقد استخدمت (بصفة موازية لسياسة المعاهد التكنولوجية)عمليات متنوعة تهدف البحث عن ترابط أفضل بين التكوين والتشغيل ومن ضمنها على وجه الخصوص :

1) ـ الاصلاح الأول للتعليم العالي (1970) الذي استهدف ملأمة التعليم للواقع الاجتماعي ـ الاقتصادي للبلاد وتعجيل التعليم العالي وجعله أكثر ديمقراطية قصد تكوين أكبر عدد ممكن من الاطارات للاستجابة لحاجيات الاقتصاد المتزايدة دوماً فيما يخص التأطير .

2) ـ صدور وتطبيق المدرسة الأساسية (1976 و 1980): تستهدف المدرسة الأساسية اصلاحاً عميقاً لمحتويات ومناهج التعليم . والجديد بالنسبة للبنية المطروحة هنا يتمثل في ادراج تعليماً متعدد الاختصاصات وفي تمديد مدة التكوين الاجباري لتسع سنوات ، والهدف عند نهاية المدرسة الاساسية هو اعداد التلميذ الى ما بعد التعليم الأساسي وعلى وجه الخصوص للحياة العملية .

3) مشروع اصلاح التعليم الثانوي (1984) : ينطلق مشروع اصلاح التعليم الثانوي من نفس الانشغال الذي نجمت عنه المصادقة على المدرسة الأساسية وهو يطمح بلوغ نفس الهدف المتمثل في ضرورة الربط بين التكوين والمحيط الاجتماعي ، الاقتصادي والثقافي .

4) الأعداد والضبط المستمر لمختلف الخرائط (المدرسية ، الجامعية ، التكوين المهني): تندرج اعداد هذه الخرائط في عملية تخطيط المنظومة التربوية وعليه فان اعداد هذه الخرائط بمثابة أداة ذات أفضلية لتخطيط مختلف المنظومات الفرعية للتكوين .

تهدف المصادقة على هذه الخرائط أساسا البحث عن ترابط أكثر نجاعة بين أنواع التكوين المدروسة والحاجيات الاجتماعية ـ الاقتصادية للبلاد .
على هذا الاساس ، أصبحت الخريطة الجامعية اطاراً يمكن :

- التخطيط الاجمالي الذي يحدد ، وفق حاجيات البلاد منصب التكوين وأهميتها وتوزيعها الجغرافي .
- تنظيم التخرجات وتحكماً أكبر في تخطيط التكوين .
- ضمان مردودية التعليم العالي حتى يستجيب هكذا بصفة ملائمة لمقتضيات النمو الاقتصادي .

وهناك كذلك بعض الاجراءات والآليات المستخدمة في تنظيم التخرجات بالنسبة للشعب الجامعية وعلى وجه الخصوص خلال السنوات الأخيرة قصد التوصل الى توجيه مدرسي وجامعي أفضل مثل استخدام بعض الحوافز المادية المتمثلة في المنح العامة وتوفير مناصب العمل لتشجيع التوجه نحو بعض الشعب التي لايتوفر فيها الأعداد الكافي ..

وضبط مقاييس الالتحاق ببعض الشعب (مثل الطب والهندسة المعمارية ...).

بالاضافة الى النصوص المتعلقة بتنظيم التربية والتكوين والمدرسة الأساسية التي تبدرج فكرة المطابقة بين التشغيل والتكوين ،تتدخل نصوص أخرى تحمي بصفة صريحة قضية المطابقة فهذا هو الحال النص للقانون رقم 81.07 المؤرخ في 1981.06.27 والمتعلق بالتمهين الذي ينطلق من فكرة أساسية هي تنمية تمهين الحرف باستخدام موارد مجمل القطاعات الاقتصادية اضافة للمنظومة التربوية لا سيما في اتجاه الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و 17 سنة والتمهين شكل من أشكال التكوين المهني الهدف منه اكتساب تأهيل مهني أولي خلال العمل ويعترف بهذا التأهيل لممارسة حرفة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بالانتاج المادي والخدمي .

ومن جهة أخرى تم تأسيس مجلس مركزي للتنسيق بين مؤسسات التكوين والقطاعات المستخدمة سنة 1983 ،تم دتدعيم الاجراءات في هذا المجال . كما أن قانون 84 /05 المؤرخ في 1984/01/07 والمتعلق بتخطيط عدد تلاميذ وطلبة المنظومة التربوية يشكل الاطار الأفضل لتحقيق المطابقة بين التشغيل والتكوين ويعني تخطيط عدد تلاميذ وطلبة المنظومة التربوية التوزيع المنظم لهذه الأعداد على أطوار التعليم والتكوين والحياة العملية على أساس التقييم البيداغوجي وأولويات مخطط التنمية والطموحات الفردية .

ويمكن ذكر قانون الخدمة المدنية الذي يطبق على الطلبة الذين أتموا أطوار تكوينهم في شعب أو اختصاصات تعتبر ذات أولوية للتنمية الاقتصادية .

(3.2.4) - أهم المشاكل التي واجهت تخطيط القوى العاملة في الجزائر:

ان أهم المشاكل التي واجهت تخطيط القوى العاملة وأدت الى صعوبة الممارسة والتطبيق لتخطيط الاحتياجات من القوى العاملة المطلوبة هي :

- غياب الترابط في التخطيط الذي يمكن التحكم في ضبط وتأثير النمو الاقتصادي أدى الى اختلال التوازن ما بين الموارد المادية والموارد البشرية ونتج عن ذلك ظهور تطور للبطالة في الاقتصاد الجزائري .

- صعوبة المواءمة ما بين طلب القوى العاملة : أي عدم التمكن من تخطيط قطاع التربية والتكوين بحيث نتج عن هذا عدم التوازن المهني لتأهيل القوى العاملة الذي أدى الى ظهور بطالة هيكلية وخاصة بالنسبة لذوي التأهيل العالي .

- عدم توافر المعلومات الدقيقة والصحيحة والحديثة المطلوبة لتخطيط القوى العاملة وخاصة عند استخدام الأساليب العلمية الحديثة في هذا الصدد وهذا ما أثر على دقة التخطيط ودرجة تحقيقية . ولوحظ ذلك على الخصوص بالنسبة للقطاع الخاص الذي لا يعطي في الغالب تصريحات حقيقية في هذا المجال .

- عدم توافر الخبرة الكافية بأساليب تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسات والوحدات الانتاجية جعل عملية تحديد احتياجاتها المستقبلية من القوى العاملة بتشكل عفوي مما أدى الى فوضى في عملية التوظيف واستخدام الموارد البشرية .

- من خلال استعراض هياكل واجراءات النظام التخطيطي الجزائري لوحظ هناك تعدد وتعقد الاجراءات والقيود البيروقراطية الناجمة عن أثر سلطوية النظام السياسي الأحادي . كما لوحظ هناك اهمال للجانب التعديلي للتخطيط في التجربة الجزائرية التي اقتصرت فقط على الجانب التنظيمي منه .

(4.2.4) - الآثار المترتبة عن القوانين الجديدة للاصلاح الاقتصادي

في الجزائر وانعكاساتها على تخطيط القوى العاملة .

ان القوانين الجديدة للاصلاح الاقتصادي جاءت نتيجة للتحولات التي تجرى بالجزائر والتي أملتها الظروف المعاشة في المؤسسات العمومية من ضعف الانتاجية والطاقة المستخدمة وضعف المردودية المالية وبالتالي ضعف التمويل الذاتي للمؤسسة العمومية وتعدد الضغوط البيروقراطية التي تحد من حرية المؤسسة العمومية ،حيث كانت القرارات الادارية تصب من المراكز لتفرض على المجتمع اجراءات ،دون مشاركته في اعدادها ،ودون أن يكون مستعداً للتكفل بها .

لقد تم رسم نماذج تسييرية في الوقت الذي لم تكن فيه شروط التسيير موفرة .وتمّ رسم التخطيط الالزامي المركزي بينما لم يتحقق بعد التحكم في أبسط ميكانيزمات التنظيم الاقتصادي .

يتبين من التجربة التاريخية أنه اذا كان بإمكان السلطة المركزية توجيه النمو فانها بالمقابل ،لاتستطيع أن تنظم كل تفاصيل النشاطات المتعددة للبلاد ،كما أنها لاتستطيع أن تأخذ كل القرارات في شأن ذلك .

ويلاحظ ذلك من خلال الأوامر الادارية التي أخذت مكان الديناميكية الاقتصادية ، فأصبحت المؤسسة من خلال ذلك لاتسيّر ،وانما تمتثل للأوامر .

فعوضاً أن تبحث عن المستخدمين الأكثر تأهيلاً ،تقوم المؤسسة بتوظيف الأشخاص الموجهين نحوها حتى وإن كانوا لايستجيبون لمتطلبات العمل .

وعوضاً أن تبحث عن أحسن النتائج الاقتصادية ، حاولت المؤسسة جاهدة أن لاتثير استياء وصايتها المتعددة ،أو أنها تطبق الأسعار التي حددت لمنتوجاتها حتى وان لم يغطوا تماما نفقاتها .

أنها تقوم بالأعمال التي أمرت بانجازها حتى وان كانت هذه الأعمال لاتتماشى ومخطط عملها .

اذا كيف يمكن انتظار نجاعة من استخدام التخطيط أمام التشويه البيروقراطي والتسلطي لاختيارات البلاد ؟

وكيف يمكن للتخطيط كأسلوب للتعديل الاقتصادي أن يحافظ على مصدقيته لوجب أن يتجسد في الركود الاقتصادي وتدهور القدرة الشرائية وتكاثر العناصر الغير انتاجية والطفيلية ويئس العمال ؟

وخاصة أن مايهم العامل قبل كل شيئ هو مقدرة المؤسسات على انجاز انتاج أحسن وبسرعة أكثر لاشباع حاجات المواطنين ، والحصول على انتاجية أكبر لضمان أجور حقيقية أكثر وظروف معيشية أفضل .

اذاًأن القوانين الجديدة الاقتصادية تفرض على المؤسسات أن تنظم عملها ، وأن تحسن تسييرها ، وأن ترفع من كفاءاتها الانتاجية .

ان الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر لم تبرز من العدم ، بل أنها لزوم ، لايمكن تجنبه نتيجة للمستوى الذى بلغه النمو الوطني : لهذا ينبغي على المؤسسة اليوم أن تزيل عجزها وأن تحسن نوعية منتوجاتها وأن تحقق الأرباح ، بما في ذلك عن طريق تصدير السلع ، لتمويل مواطلة النمو.

ان هذه القوانين الجديدة للاصلاح الاقتصادي جاءت لتعويض التنظيم السياسي - الادارى . وهذا لايعني أن تكون المؤسسة مجرد مركز لتراكم الأرباح، لأن المجتمع الذى يصبوا للرفاهية والعدالة ، يجب أن تكون فيه المؤسسة تهتم باشباع الحاجيات الاجتماعية ، وتحقق ذلك أحسن كلما كانت منتوجاتها أوفر وبأقل تكلفة .

وفي هذا المجال يجب البحث عن الفعالية الاقتصادية حتى تمكن المؤسسات من الحصول على أرباح كبيرة تمكنها من استثمارات أوسع ومن ثم توفير مناصب عمل أكثر عدداً .

ان استخدام قوانين السوق لتحفيز الاقتصاد لايعني حذف أي شكل من التخطيط ، ولايعني هذا عملية اضفاء الطابع الليبرالي الغير مرتقب والذي يؤدي الى نموهمجي وتكاثر للمضاربة ، والى الرشوة وتفاقم حالات عدم المساواة الاجتماعية لأن الدول الرأسمالية نفسها مضطرة للتدخل الاقتصادي ولو لضمان التوازنات المالية الكبرى وحماية الاستقرار النسبي للسوق .

وبصفة عامة فان القوانين الجديدة للاصلاح الاقتصادي تعزز ديمقراطية ولامركزية التخطيط بتخفيض التدخلات التي تأتي من المركز، وبالتالي بعد المصادقة على خطة المؤسسة ، فهي حرة في كيفية انجاز هذه الخطة ، والمراقبة المركزية لاتكون الا في اطار النتائج التي تحصل عليها المؤسسة ، وبذلك تكون المؤسسة مطالبة بتحقيق الربحية والرفع من الانتاجية بتحقيق أقل تكلفة ممكنة وهذا يدفع بعض المؤسسات العمومية أن تعيد النظر في وضعيتها ، ونتيجة هذا فقد تتخلص من العمال بما فيهم العمال الزائدين عن الحاجة والمسببين التضخم الوظيفي وبالتالي فان المؤسسات بهذا سوف ترفع من البطالة في الأمد القصير في انتظار أن تتحقق أرباح وبالتالي مردودية مالية تمكنها من توسيع دائرة استثمارا تها بالتمويل الذاتي ، وتخلق هكذا مناصب عمل جديدة تمتص طلبات العمل التي ممكن حدوثها .

الا أنه أمام هذه الظواهر السلبية التي قد تطرح في امكانية التحكم بسياسة التشغيل ، فان الأمر يتطلب هنا البحث عن التلاؤم بين المعروض والمطلوب من القوى العاملة .

خاتمة

ان التجربة الجزائرية للتخطيط مرت بالمخططات التنموية التالية :

- بالمخطط الثلاثي (1967 - 1969) .
- و بمخططين رباعيين ، كان الأول في الفترة (1970 - 1973) . و الثاني كان في الفترة (1974 - 1977) .
- و بمخططين خماسيين ، حيث كان الأول في الفترة (1980 - 1984) ، و الثاني كان في الفترة (1985 - 1989) .

و تمت خلال هذه التجربة ، محاولات كثيرة منها وضع هيئات و اجراءات قانونية تنظيمية و صنع تقنيات و طرق ... و ظهور بعض المدخلات الجديدة مثل التسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم اعادة الهيكلة العضوية و المالية للمؤسسات و بعد ظهور الاصلاحات الاقتصادية الحالية . حيث أن مسألة التشغيل كانت دائما تشكل عنصر من بين الأهداف الأساسية ضمن المخططات التنموية في كل مراحلها ، حيث أن الفترة التخطيطية من 1967 الى سنة 1977 عرفت انطلاقة صناعية نتيجة للضخامة في الاستثمارات ، و أولى اهتماما كبيرا لسياسة التربية و التكوين مما جعل الجزائر تأتي في المرتبة الأولى عالميا نتيجة لذلك . و بعد سنة 1980 تم وضع سياسة تشغيل مبادئها التركيز على عقلنة قواعد التأطير و تكييف اليد العاملة مع احتياجات الاستخدام .

و في مجال المطابقة بين التشغيل و التكوين ، فان الجزائر بدأت بفكرة المعاهد التكنولوجية في السبعينات . و بالموازات لذلك تم استخدام عمليات متنوعة تهدف البحث عن ترابط أفضل بين التكوين و التشغيل من ضمنها على وجه الخصوص :

1 - الاصلاح الأول للتعليم العالي (1970) .
2 - صدور و تطبيق المدرسة الأساسية (1976 و 1980) .
3 - مشروع اصلاح التعليم الثانوي (1984) .
4 - الاعداد و الضبط المستمر لمختلف الخرائط (المدرسية ، الجامعية ، التكوين المهني) .

هذا اضافة الى بعض الاجراءات و الآليات المستخدمة في تنظيم التخرجات الجامعية

.../...

باستعمال بعض الحوافز المالية (مثل المنح و توفير مناصب الشغل) ، و بضبط مقاييس التوجيه بالنسبة لبعض التخصصات مثل الطب و الهندسة المعمارية ، و تم وضع نصوص متعلقة بتنظيم التربية و التكوين و المدرسة الأساسية ، و تأسيس مجلس مركزي للتنسيق بين مؤسسات التكوين و القطاعات المستخدمة في سنة 1983 ، و اصدار قوانين فيما يخص التمهين ، تخطيط المنظومة التربوية ، و الخدمة المدنية ، لكن، أن كل ذلك لم يستطع منع وجود ضغوط شديدة على قطاع التشغيل نتيجة عوامل كثيرة من أهمها النمو الديمغرافي السريع المعرقل لمخططات التشغيل ، وآثار كل من، الأزمة الاقتصادية العالمية على وتيرة توفير مناصب العمل نظراً لانخفاض عائدات الدولة، و النزوح الريفي الذى أدى الى اهمال الزراعة كقطاع حساس في الاقتصاد الوطني . و بهذا فان الجزائر لم تتمكن التخلص من معاناة مشاكل التشغيل التي منها نقص في تأهيل اليد العاملة وتوزيعها الغير متوازن على المستوى القطاعي (حيث لوحظ تضخيم عدد العاملين بشكل مبالغ فيه في المستوى الاداري) وعلى المستوى الجغرافي (حيث لوحظ تركيز القوى العاملة في شمال البلاد) وعدم تطابق بين ما تدفع به مؤسسات التربية و التكوين من موارد بشرية مؤهلة الى سوق العمل و متطلبات الاستخدام مما أدى الى نزعة نحو بروز بطالة ذوي الشهادات ، وعدم توازن بين عرض و طلب العمل نتيجة البطء في تطور التشغيل الذي جعل عملية تلبية طلبات العمل عسيرة جداً .

وتم تسجيل العديد من المشاكل على مستوى التخطيط منها :

- ندرة وعدم دقة المعلومات و الاحصاءات حول التشغيل و خاصة اذا تعلق الامر بالقطاع الخاص الذى غالباً ما يعطي تصريحات صورية .
- تعقد الاجراءات و كثرة القيود البيروقراطية و بالتالي عدم الكفاءة الاقتصادية في التخطيط .
- اهمال البعد التمديلي من التخطيط الذى اقتصر فقط على الجانب التنظيمي منه .
- سيطرة نظام سياسة الأحادية الحزبية على إدارة التنمية .

و أخيراً ظهرت الاصلاحات الجديدة بعد أحداث أكتوبر 1988 بالجزائر .

التي أفرزت التعددية السياسية ، وكان لهذا انعكاسات كبيرة على الواقع الاقتصادي والاجتماعي . ويلاحظ ذلك على تغير بعض المفاهيم الاقتصادية ومنها تلك المتعلقة بالمؤسسة وعلاقاتها بالمحيط . وعلى المستوى التنظيمي ، هناك نزعة نحو اللامركزية والديمقراطية لإزالة سلطوية الأوامر الادارية والسياسية على الديناميكية الاقتصادية . وهكذا فانه بعد تجربة تخطيط مركزي صلب في عقدة السبعينات أدت الى تجميد المبادرة الفردية ، فإن الجزائر في الثمانينات شاهدت تطور نحو التخفيف من حدة المركزية بإدخال أكبر مرونة في تسييرها الاقتصادي والتوجه نحو اقتصاد السوق .

لوحظ بأن استخدام قوانين السوق لتحفيز الاقتصاد لا يعني حذف أي شكل من التخطيط ، ولا يعني هذا عملية إضفاء الطابع الليبرالي لأن البلدان الرأسمالية نفسها وجدت أنها مضطرة للتدخل على مستوى الادارة الاقتصادية ولو لضمان التوازنات المالية الكبرى وحماية السوق الداخلية وتنمية الهياكل القاعدية ومساندة الفئات الاجتماعية المحرومة .

لهذا فان التخطيط في ضوء سياسة السوق يعتبر بمثابة خلق الظروف التي تمنع حالات عدم الاستقرار التي قد تنتج خلال دورات النشاط الاقتصادي وهذا عن طريق تحفيز النمو الاقتصادي .

وبهذا يتأكد بأن عدم نجاعة التخطيط في تجربة الجزائر كانت نتيجة لعدم توفر الشروط اللازمة والضرورية لفعاليته أمام المشاكل التطبيقية والضغوط السياسية والتشويه البيروقراطي . ولهذا فان الحفاظ على تخطيط القوى العاملة ضمن أسلوب علمي ومفهوم شامل متكامل يأخذ في الاعتبار العناصر والمتغيرات ، ويتفاعل مع معطيات ومحددات البيئة المحيطة ، يكون السبيل المتاح لمواجهة مشاكل التشغيل ، بحيث تكون له صلة وثيقة بالتطور التقني والعلمي في مجال الانتاج وارتفاع مستوى التأهيل المهني للعمال ، وتحسين العلاقة الانتاجية .
وحتى يستجيب لذلك التخطيط في الجزائر ويصحح الأخطاء السابقة بدون الوقوع في مخاطر جديدة ، فانه يجب اضفاء الطابع الديمقراطي :
- على العلاقات المهنية لأجل المشاركة المتزايدة للعمال على كل مستويات المعرفة والقرار في المؤسسة . وهذا يعني اقامة نوع جديد من العلاقات الاجتماعية يكون أساسها التشاور والحوار .
- على محيط المؤسسة حيث يجب البحث عن أحسن السبل الكفيلة بضمان حرية تصرف حقيقية للمؤسسة من أجل تسيير أمثل .

اضافه الى كل ما سبق يجب التخطيط ، لمشاركه الزراعة كقطاع مهيمن في استيعاب الطاقه البشرية ذات الكفاءة البسيطة ، و لتفادي خطر التكوين الغير متصل بالحياة العملية و الحقائق الاقتصادية للبلاد و ما ينتج عنه من شهادات لا جدوى منها ولا يستطيع حاملها أن يجد منصباً له في سوق العمل .

كما يجب جعل من العملية التخطيطية أن تكون ، فعالة أي تدفع الاقتصاد نحو الاتجاه المرغوب فيه ، و غير مباشرة أي تخلق الظروف المواتية للتحفيز ضمن اتجاه التحقيق المستمر للتنمية .

و تكون امكانيات توسيع البحث في كيفية التصور الشامل لادارة تنمية فعالة ، في ضوء المتغيرات الداخلية و الخارجية ؟ و كيفية اعادة صياغتها ضمن المهام و الاجراءات التدخلية ؟

قـــائمة المــراجــــع

I ـ المــــراجع باللغة العربيـــــة :

ا ـ كتـــــــب :

ـ د . أبـو علي محمد سلطان : التخطيط الاقتصادي وأساليبه ، دار الجامعات المصريـــة ، الاسكندرية 1970.

ـ الأسـدى فالح حســـــن : بيليوغـرافيا مختارة في تخطيط القـوى العاملـــة، المنظمـــة العربية للعلوم الادارية ، عمـان ـ الأردن 1978.

ـ الأخـرس محمـد صفـــوح : المؤشيرات العلمية لتنمية المـوارد البشـريـــة، المعهـد العربي للتخطيط ، الكويت (بدون تـــــاريـــخ)

ـ د . القـرضاوى يـوســـف : أين الخلل ؟ الطبعة الثانية ، نشـر مكتبـــــة رحـــاب دار البحــث ، قسنطينــــة 1986.

ـ د . بن أشنهـو عبد اللطيف : التجربة الجزائرية في التخطيط و التنميـــة 1962 ـ 1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1982.

ـ العقيد برعي محمد جمـــال : التخطيط للتدريب في مجالات التنمية ، الطبعـة الأولـى مكتبـة القاهـــرة الحديثة ، القـــاهـرة 1968.

ـ الأستـــاذ هني أحمـــد : اقتصـاد الجـزائر المستقلـة ، ديوان المطبوعات الجـــامعيـة ، الجـــزائر 1991.

ـ واجبـــل س . : فن التخطيط للتعجيل بالنمـو الاقتصادي في البلاد المتخلفـة، ترجمـــة د. راشد البراوي ، مكتبة الأنجلـو مصرية ، القاهرة 1963.

ـ د . حبيب كـاضم : طرق التخطيط الاقتصادي ، معهد العلوم الاقتـــصـادية الجـــزائر 1979/1980.

ـ د حجير محمد مبارك : التخطيط الاقتصادي الطبعة الثانية ، مكتبـة الأنجلـو- مصـــرية ، القاهرة 1967.

... / ...

- د . يونس محمد محمود ، د . عبد النعيم محمد مبارك : في اقتصاديات التنمية والتخطيط ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1985 .

- ماسون دوارد س : التخطيط الاقتصادي (في المناطق المتخلفة) ، ترجمة عبد الغني الدلي ، مؤسسة فرنكلين للطباعة والنشر ، بيروت 1981 .

- محجوب رفعت : الطلب الفعلي (مع دراسة خاصة بالبلاد الآخذة في النمو) ، دار النهضة العربية ، بيروت 1970 .

- محي الدين عمرو : التخطيط الاقتصادي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1975 .

- د . محمود سليمان حنفي : الأفراد ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية (بدون تاريخ) .

- د . منصور أحمد منصور : تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، وكالة المطبوعات ، الكويت 1975 .

- " " " " : قراءات في تنمية الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت 1976 .

- د . مخامرة محسن عبد الله : تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي ، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان - الأردن 1986 .

- صلاح شفيق : دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية ، الدراسات الاقتصادية الاستراتيجية ، الطبعة الأولى ، معهد الانماء العربي ، بيروت 1978 .

- عبده سمير : البطالة المقنعة في الوطن العربي ، الطبعة الأولى ، طلاس للدراسة والترجمة والنشر ، دمشق 1984 .

.../...

ـ د . عجمية محمد عبد العزيز ، د .فريصة تاورس ، د .مدحت محمد العقاد : مقدمة في التنمية و التخطيط ، دار النهضة العربية للنشر و الطباعة بيروت 1983 .

ـ عليش محمد ماهر : ادارة الموارد البشرية ، الكويت (بدون تاريخ) .
ـ عكول ج . د . : البطالة ووسائل التوظيف الكامل ، دار الفكر العربي ، القاهرة (بدون تاريخ) .

ـ شفيركوف يوري م : التخطيط الاشتراكي و البرمجة الرأسمالية ، ترجمة د . احمد فتحي بدرخان ، الطبعة الاولى ، دار الطليعة ، بيروت 1980 .

ـ غيث محمد عاطف : التغيير الاجتماعي و التخطيط ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 1985 .

ب ـ البحوث و الدراسات :

ـ صرون عظيرة ، عدور أم الخير/ الجيلالي : وضعية العمالة في الجزائر بعد الاستقلال رسالة التخرج لنيل الليسانس ، معهد العلوم الاقتصادية ، وهران 1987/ 88

ـ الامم المتحدة : المبادئ الاساسية لنظام موازين الاقتصاد القومي ، ترجمة احمد فارس مراد ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت (بدون تاريخ)

ـ منظمة العمل العربية : دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية 1982 .

جـ ـ وثائق ودوريات :

ـ تقرير عام للمخطط الخماسي (1980 ـ 1984) ، وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية .

ـ تقرير عام للمخطط الخماسي (1985 ـ 1989) ، وزارة التخطيط 1985 .

ـ خلاصة الحصيلة الاقتصادية و الاجتماعية للعشرية 1967 ـ 1978 ، وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية 1980 .

ـ الميثاق و النصوص التطبيقية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، جبهة التحرير الوطني 1975 .

.../...

.../...

- دستور 1976 .

- دستور 1989 .

- الميثاق الوطني 1976 (جبهة التحرير الوطني) .

- الميثاق الوطني 1986 (جبهة التحرير الوطني) .

- الجزائر بالارقام ، الديوان الوطني للاحصائيات لنشرتي ، 1987 و 1988 .

- المجموعة الاحصائية السنوية للجزائر ، الديوان الوطني للاحصائيات ، رقم 14 نشرة 1990 .

- المجلة الجزائرية للعلوم القضائية ، الاقتصادية و السياسية ، (تخطيط القوى البشرية) ، حسين الدوري ، العدد رقم خاص ، الجزائر 1982 ، ص 335 .

- مجلة العمل الجزائرية ، فصلية ، (التشغيل النسوي) ، عائشة قوادري ، وزارة التكوين المهني و العمل ، عدد 18 لسنة 1987 ، ص 74 .

- مجلة الثورة و العمل (النصوص القانونية الخاصة باستقلالية المؤسسات) ، الاتحاد العام للعمال الجزائريين عدد خاص 1988 .

- المجلة الجزائرية للعمل (التشغيل في الجزائر الواقع و الآفاق) ، المعهد الوطني للعمل ، رقم 19 ، ديسمبر 1987 .

- مجلة العمل و التنمية ، فصلية (دور القوى العاملة في الوطن العربي) ، د خميس طعم الله ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر التابع الى منظمة العمل العربية ، العدد 2 لسبتمبر 1984 .

II ـ المراجع باللغة الأجنبية :

A - Ouvrages :

- Pr. Benissad Mohamed Elhocine : Economie du developpement de l'Algerie, 2e édition, OPU, Alger 1981.
- Pr. Benissad Hocine : La reforme économique en Algerie, OPU, Alger 1991.
- Boutefnouchet Mostefa : Les travailleurs en Algerie. ENAP/ENAL, Alger 1984.
- Bouzidi Abdelmajid : Questions actuelles de la planification Algerienne, ENAP/ENAL, Alger 1984.
- Brahimi Abdelhamid : L'économie Algerienne, OPU, Alger 1991.
- Chevel Marc : Calculs économiques publics et planification, Ed. Publisud, Paris 1987 .
- Dahmani Mohamed : L'évaluation des procédures d'élaboration et d'execution de la planification Algerienne. In : cahiers des travaux et Documents de l'INES de Tizi-ouzou N° 6, Mars 1986.P.16.
- De Banot Jacques : Les prévisions en matière d'emploi, Paris 1974.
- Dowidar Mohamed : Les shémas de reproduction et la méthodologie de la planification socialiste, 2eme édition, SNED, Alger 1978.

Ecrement Marc : Indépendance politique et liberation économique. Un quart de siècle du developpement de l'Algerie 1962-1985. ENAP/OPU/PUG (Grenoble) 1986.

Hamel Benaouda : Système productif Algerien et independance National Tome 2, OPU, Alger 1983.

Liabes Djillali : capital Privé et Patrons d'industrie en Algerie 1962-1982. Cahier du CREA, Alger 1984.

Mebtoul A. : Evolution des structures de l'économie Algerienne 1967-1980. Tome 2 : la Dynamique sociale, OPU, Alger 1980.

Ourabah Mahmoud : Les transformations économiques de L'Algerie au 2e anniversaire de l'indépendance, ENAP, Alger 1982.

Pauwels Jean-Pierre : Reflexions sur les nouvelles orientations économiques et energétiques du plan Quinquennal (1980-1984) et sur l'organisation de l'économie Algerienne ENAL, Alger 1983.

Poulain Edouard : Methodes de planification, Institut des sciences économiques, Alger 1982-1983.

Temmar Hamid M. : Approche Structurelle de phénomène du sous developpement, 2e édition, SNED, Alger 1975.

Temmar Hamid M. : Planification du developpement. Les procédures et les institutions, Tome 1, ENAL, Alger 1988.

Todaro Michael P : La planification du developpement. Modèles et Methodes. Traduit par M.E.Benissad, collection l'économiste OPU, Alger 1984.

Vincens (Jean) : La prévision de l'emploi, Paris 1970.

Unesco : Institut international de planification de l'éducation F.Harbison, Principes de la planification de l'éducation-3, Traduit de l'anglais par L'IIPE 1968.

B) - **Periodiques et Documents** :

Rapport General du 1er plan Quadriennal (1970-1973) Presidence du conseil 1970.

- Rapport Général du 2em plan Quadriennal (1974-1977) Secretariat d'état au plan 1974.

Annaire Statistique de l'Algerie n° 11 édition 1984.

- Annuaire Statistique de l'Algerie 1983-1984, N° 12, ONS, édition 1985.
- L'Algerie en quelques chiffres, Secreteriat d'état au plan 1977.
- L'Algerie en quelques chiffres, MPAT : 1979, 1981, 1985.
- L'Algerie en quelques chiffres, ONS 1986.
- Serie Statistiques Retrospective 1962-1986, ONS, N° 15, Avril/Juin 1987.

Statistiques, ONS : N°°18 Janvier/Mars 1988.
N° 7 Avril/Juin 1989.
N° 3 Avril/Juin 1984.
N° 1 /4/1983.

-Serie Statistique 1967-1982, MPAT, Octobre 1984.

- Statistique (Situation de l'emploi 1986) Les collections de statistiques 5, ONS 1988.

- La Revue du CE .N.E.A.P : Trimestrielle (l'industrie privée en Algerie) N° 2, Juin 1985.

- La Revue du CE.N.E.A.P : Trimestrielle (EMPLOI et Productivité en Algerie) Aomar Mouffok, N° 7 Juin1986. P 127.

- La Revue Algerienne du travail : Annuel (L'emploi en Algerie Réalités et perspectives). L'institut National du travail N° 19 Décembre 1987.

- La Revue Algerienne du travail : Annuel (Autonomie de l'entreprise) Ahmed AKKACHE, institut Algerinne du travail, N° 20 Septembre 1989. P5.

- La Revue Algerienne S.J.E.P : trimestrielle (Nature et enjeux des évolutions du système Algerien de planification) Jean Jacques Perennes, Institut de droit et des sciences administratives, N° 2 Juin, OPU, Alger 1985.

- La Revue Algerienne S.J.E.P : Trimestrielle (L'évolution de l'entreprise et de la planification en Algerie) par Mahfoud Ghezali, institut de droit et des sciences administratives, N° 4, Décembre 1989 OPU Alger 1989.

- El Moudjahid le quotidien (selon l'office national des statistiques 63 % de chômage chez les 15-19 ans), N° 7.681 Nouvelles serie le 20 Février 1990. P.7.

- El Moudjahid le quotidien, (selon l'office national des statistiques 1.033.000 chômeurs en 1989), N° 7.680 Nouvelles serie le 19 Février 1990 P.7.

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجداول	صفحة
(1 . 2)	ميزان تكوين و انفاق الناتج الوطني الاجمالي .	147
(2 . 2)	ميزان تكوين و استخدام الدخل الوطني .	148
(3 . 2)	صورة مبسطة لميزان القوى العاملة .	49
(4 . 2)	ميزان خام بسلعة معينة .	50
(5 . 2)	جدول المدخلات و المخرجات .	55
(6 . 2)	أثر كل مكون من مكونات الطلب النهائي .	61
(7 . 3)	الميزان العام للقوى العاملة .	119
(8 . 3)	مصفوفة الانتقال للقوى العاملة خلال سنوات الخطة .	130
(9 . 4)	تطور عدد السكان الجزائريين المقيمين .	194
(10 . 4)	تطور عدد المشتغلين بالنسبة لعدد السكان النشطين بالجزائر .	196
(11 . 4)	حركة انشاء مناصب الشغل حسب الفترات : (1967 ـ 1979) ، (1980 ـ 1985) ، (1986 ـ 1990) .	198
(12 . 4)	تطور انشاء مناصب العمل في القطاع الخاص من 1967 الى 1983 .	201
(13 . 4)	نسبة العمالة في القطاع الخاص حسب الفروع الاقتصادية الغير زراعية .	202
(14 . 4)	بنية المؤهلات في القطاع الخاص سنة 1986 .	2203
(15 .)	بنية النشيطون العاطلون حسب فئات العمر لسنة 1985 .	204
(16 . 4)	بنية عدد الباحثين عن العمل حسب الفئة العمرية سنة 1989 .	208
(17 . 4)	مطابقة احتياجات التشغيل / الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين . الاعداد المبرمجة لفترة المخطط (1980 ـ 1985) .	210

./...

.../...

رقم	عنوان الجدول	صفحة
(18 . 4)	مطابقة حاجيات التشغيل / الدفعات المتخرجة من منظومة التكوين التوقعات الأولية مجمعة بالنسبة لفترة المخطط (1985 ـ 1989)	211
(19 . 4)	مناصب العمل الموفرة حقيقيا خلال السنتان الاوليتان من المخطط الخماسي الثاني مع الدفعات المتخرجة من المنظومة التربوية .	212
(20 . 4)	نسبة اليد العاملة المؤهلة سنة 1985 ، وسنة 1989 في الفروع الاقتصادية.	214
(21 . 4)	تطور بنية النساء المشتغلات في 1977 و 1982	215
(22 . 4)	بنية الكفاءات حسب الجنس (تقيم التشغيل لسنة 1985 ـ وزارة التكوين المهني والعمل)	219
(23 . 4)	طلب وعرض العمل المسجلة بين 1971، 1986	222
(24 . 4)	تطور البطالة في الجزائر ما بين 1986 ـ 1990	232
(25 . 4)	بنية البطالة حسب الأعمار.	233
(26 . 4)	تطور عدد الطلاب المسجلون حسب الفترات الدراسية من 1985 لغاية 1988	242

قائمة الأشكال

رقم	عنوان الشكل	صفحة
(1 . 3)	مراحل التنبؤ بالقوى العاملة	108
(2 . 3)	نموذج لخريطة الاحلال	131

محتـــويـــات البحـــــث

الصفحة

مقدمـــة 04

الفصـل الأول: القوى العا ملة ودورها في التنمية 08

(I . I) ـ التطـور التاريخي لمفهوم القوى العاملة وتحديدها

من مجموع السكـان I0

(I . I . I) ـ التطور التاريخي لمفهوم القوى العاملة I0

(I . I . 2) ـ القوى العاملة وتحديدها من مجموع السكان I4

(I . I . 2 . I) ـ الفرق بين الموارد البشرية والقوى العاملة ... I4

(I . I . 2 . 2) ـ معادلة القوى العاملة I7

(I . 2) ـ أهمية ودور القوى العاملة في التنمية I8

الفصـل الثـاني: دور وأهميـة التخطيط في التنميـة 24

(2 . I) ـ ماهية التخطيط ومتطلباته الفنية 25

(2 . I . I) ـ مفهوم التخطيط وأنواعه المختلفـة 25

(2 . I . I . I) ـ نشأة التخطيط 25

(2 . I . I . 2) ـ مفهـوم التخطيط 28

(2 . I . I . 3) ـ أهداف التخطيط 30

(2 . I . I . 4) ـ أنـواع التخطيط 3I

(2 . I . 2) ـ تنظيم أجهـزة التخطيط 39

(2 . I . 2 . I) ـ الأجهـزة الرئيسيـة للتخطيط 39

(2 . I . 2 . 2) ـ الأجهـزة المساعـدة للتخطيط 40

(2 . I . 3) ـ مراحل التخطيط وأساليبه الفنية 40

(2 . I . 3 . I) ـ المراحـل الرئيسيـة في عملية التخطيط 40

(2 . I . 3 . 2) ـ الأسـاليب الفنيـة للتخطيط 46

(2 . 2) ـ دور وأهمية التخطيط في التنمية ومقومات الأساسية . . . 63
(2 . 2 . I) ـ دور وأهمية التخطيط في التنمية: 63
(2 . 2 . 2) ـ مقومات التخطيط الاقتصادي 65
الفصل الثالث : تخطيط القوى العاملة 69
(3 . I) ـ مفهوم وأهداف تخطيط القوى العاملة 70
(3 . 2) ـ الترابط بين تخطيط القوى العاملة وتخطيط التنمية 73
(3 . 3) ـ مستويات تخطيط القوى العاملة 75
(3 . 4) ـ اجراءات تخطيط القوى العاملة وأساليبها الفنية 84
(3 . 4 . I) ـ خطوات تخطيط القوى العاملة 84
(3 . 4 . 2) ـ أساليب تخطيط القوى العاملة I06
(3 . 4 . 2 . I) ـ أسلوب التنبؤ بالقوى العاملة I07
(3 . 4 . 2 . 2) ـ أسلوب العائد على الاستثمار في
القوى العاملة II2
(3 . 4 . 2 . 3) ـ أسلوب الطلب الاجتماعي II5
(3 . 4 . 2 . 4) ـ أساليب أخرى في تخطيط القوى العاملة II6
أ ـ أسلوب المقارنة الدولية II6
ب ـ أسلوب المسح الاحصائي للمؤسسات II7
(3 . 4 . 3) ـ ميزان القوى العاملة وطريقة وضعه II8
(3 . 4 . 4) ـ خصوصيات تخطيط القوى العاملة على المستوى
الجزئي (المؤسسة). I23
(3 . 5) ـ مشكلات تخطيط القوى العاملة في الدول النامية I4I
الفصل الرابع: واقع تخطيط القوى العاملة I44
(4 . I) ـ نشأة التخطيط وتطوره في الجزائر I45
(4 . I . I) ـ الفلسفة الجزائرية للتخطيط I46

(4 . I . 2) ـ تطور طرق ووسائل التخطيط الجزائري 150
(4 . I . 2 . I) ـ هياكل واجراءات إعداد الخطة 151
(4 . I . 2 . 2) ـ هياكل واجراءات تنفيذ الخطة 156
(4 . I . 2 . 3) ـ هياكل واجراءات الرقابة 178
(4 . I . 3) ـ اجراءات مشاركة المستويات اللا مركزية في عملية
التخطيط 182
(4 . I . 3 . I) ـ المؤسسات العمومية في عملية التخطيط . . . 182
(4 . I . 3 . 2) ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات 184
(4 . I . 4) ـ الاتجاهات الحديثة للتخطيط في الجزائر 187
(4 . 2) ـ تخطيط القوى العاملة في الجزائر 194
(4 . 2 . I) ـ القوى العاملة الجزائرية وواقع تطورها 194
(4 . 2 . I . I) ـ التطور السكاني في الجزائر 194
(4 . 2 . I . 2) ـ عرض العمل 197
(4 . 2 . I . 3) ـ طلب العمل 204
(4 . 2 . I . 4) ـ اختلال التوازن ما بين عرض وطلب العمل 220
(4 . 2 . I . 5) ـ البطالة في الجزائر 229
(4 . 2 . 2) ـ تطور تخطيط القوى العاملة في ضوء التجربة الجزائرية . . 235
(4 . 2 . 2 . I) ـ تخطيط القوى العاملة عبر المخططات
التنموية 235
(4 . 2 . 2 . 2) ـ استراتيجية التخطيط الجزائرية في
مجال التربية والتكوين 240
(4 . 2 . 2 . 3) ـ التجربة الجزائرية للمطابقة بين التشغيل
والتكوين 244
(4 . 2 . 3) ـ أهم المشاكل التي واجهت تخطيط القوى العاملة
في الجزائر 248

(4 . 2 . 4) _ الآثار المترتبة عن القوانين الجديدة
للإصلاح الاقتصادي في الجزائر وانعكاساتها
على تخطيط القوى العاملة 249
الخاتمة 252
قائمة المراجع 256
قائمة الجداول 263
قائمة الأشكال 264
محتويات البحث 265